

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERSITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Analýza determinant genderových mzdových rozdílů v České republice

Determinants of the Gender Wage Gap – Evidence from the Czech
Republic

Student: Bc. Mikulíková Petra

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Mariola Pytliková, Ph.D.

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Petra Mikulíková**

Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství

Téma: **Analýza determinant genderových mzdových rozdílů v České republice**
Determinants of the Gender Wage Gap - Evidence from the Czech Republic

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretická východiska mzdových rozdílů z pohledu gender a přehled empirické literatury
 3. Přehled vývoje mzdových rozdílů v ČR
 4. Empirická analýza determinantů mzdových rozdílů v ČR
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

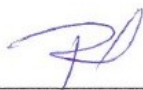
- BALCAR, J. D. BROŽOVÁ, J. GOTTVÁLD, L. FILIPOVÁ, L. JANÍČKOVÁ, Z. MACHOVÁ, M. PYTLÍKOVÁ and P. VAŠKOVÁ. *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*. Ostrava: VŠB - TU Ostrava, 2012. ISBN 978-80-248-2940-1.
- BERTRAND, Marianne. *New Perspectives on Gender. Handbook of Labor Economics*. Volume 4b. Amsterdam: Elsevier, 2010. ISSN 0169-7218.
- EHRENBERG, Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Boston: Pearson Education, 2011. ISBN 978-0-13-254064-3.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

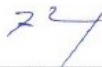
Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Mariola Pytlíková, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 21.04.2017



Ing. Lenka Filipová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne18.4.2017.....

PETRA MIKULÍKOVÁ
jméno a příjmení studenta

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. Ing. Mariole Pytlikové, Ph.D.za odbornou pomoc, cenné rady a připomínky při zpracování mé diplomové práce. Dále autorům, kteří mi poskytli data z dotazníkového šetření. A všem, kteří mě při studiu podporovali, zejména mé rodině.

Obsah

1 Úvod.....	5
2 Teoretická východiska mzdových rozdílů z pohledu gender a přehled empirické literatury.....	7
2.1 Pojmy	7
2.2 Přehled faktorů vysvětlujících mzdové rozdíly	9
2.2.2 Faktory působící na mzdové rozdíly z hlediska charakteristiky jednotlivců.	10
2.2.1 Participace na trhu práce	13
2.2.3 Faktory působící na mzdové rozdíly z hlediska charakteristiky zaměstnání.	15
2.3 Diskriminace a přehled teorií.....	17
2.3.1 Diskriminace žen	17
2.3.2 Teorie diskriminace	18
3 Přehled vývoje mzdových rozdílů v České republice.....	23
3.1 Vývoj od roku 1989	23
3.2 Vývoj na trhu práce od roku 1993	24
3.3 Genderová mzdová mezera.....	25
3.4 Vývoj mzdových rozdílů – dle průměrné hrubé mzdy, mediánu mezd.....	28
3.5 Vývoj mzdových rozdílů – dle odvětví.....	30
3.6 Participace na trhu práce	33
4 Empirická analýza determinantů mzdových rozdílů v ČR	35
4.1 Metodologie	35
4.2 Mincerova rovnice	36
4.2.1 Variace Mincerovy rovnice	36
4.3 Empirický model.....	37
4.3.1 Popis proměnných – skupina faktorů lidský kapitál	39

4.3.2 Popis proměnných demografické a rodinné faktory	42
4.3.3 Popis proměnných faktory zaměstnání	45
4.3.4 Popis proměnných vztahu mateřství ke mzdě.....	47
4.4 Regresní analýza faktorů ovlivňující výši mezd	48
4.5.1 Regresní analýza faktorů ovlivňující výši mezd.....	48
4.5.2 Regresní analýza vztahu mateřství a mzdy	50
5 Závěr	52
Seznam použité literatury	56
Seznam zkratk	59
Příloha 3: Prohlášení o využití výsledků diplomové (bakalářské) práce	60
Prohlašuji, že.....	60
Seznam příloh	61
Přílohy.....	62

1 Úvod

Nejen na českém trhu práce existují rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami. Tato skutečnost je často přisuzována diskriminaci, ale existuje i řada nediskriminačních faktorů, které působí na mzdovou nerovnost.

Do 19. století byla role ženy nejčastěji chápána, jako matka starající se o domácnost a děti (Geddens, 1999). Muž se věnoval zabezpečení dětí a domácnosti po hmotné stránce a byl kariérně založen. Z toho důvodu byl počet pracujících žen nižší než mužů. Ženy měly ve velké míře nízkou úroveň kvalifikace a jejich zaměstnání bylo často podhodnocené. V Evropě došlo k významné emancipaci žen v 18. století s rozvojem osvícenství a zároveň s Francouzskou revolucí, kdy myšlenky a průběh této revoluce oslovili mnoho žen a probudili v nich zájem o rovnoprávnost. V 19. století získaly ženy volební právo, začaly se více vzdělávat a prosazovat. Dalšími milníky jsou světové války, kdy dochází k uplatňování žen i mimo dům a péči o děti, zejména z toho důvodu, že muži byli často ve válce a ženy musely zabezpečit děti po hmotné stránce. Od poloviny 20. století ženy postupně zvyšují svoji kvalifikaci a roste počet žen na vysokých školách. Přesto byly pro zaměstnavatele ve 20. století stále atraktivnější muži, jelikož se od žen stále očekávalo, že zastanou roli matky a opustí trh práce z důvodu mateřství. Od 50. let 20. století s nástupem socialismu v České republice dochází k proklamování rovnoprávnosti žen a mužů. Pro ženy je zajištěn dostatek pracovních pozic. V období socialismu nebyl problém harmonizovat rodinný i kariérní život, jelikož byla zajištěna hustá síť zařízení pečující o děti, zatímco ženy byly začleněny do pracovního života. V té době dochází v západních zemích k větší rovnoprávnosti žen. Od 90. let 20. století dochází s pádem komunismu ve Střední a Východní Evropě k ekonomické transformaci zemí. I přes proklamovanou rovnost pohlaví a mezd byla ihned po opuštění socialistického režimu v České republice zachycena mzdová nerovnost mezd mezi muži a ženami přes 30 %, uvádí Mysíková (2012). Mzdová nerovnost mezi muži a ženami se v České republice postupně snižuje a v roce 2015 je na úrovni 16,5 %.

Cílem diplomové práce je popsat a analyzovat faktory, které působí na mzdové rozdíly mezi muži a ženami, se zaměřením na Českou republiku. Zejména se pak práce zaměřuje na nediskriminační faktory jedinců a zaměstnavatelů, ale také na diskriminační faktory.

Z hlediska územního je práce zaměřena na Českou republiku. Z hlediska časového je vymezen prostor od roku 1989 do roku 2015, dle dostupných informací a dat.

V práci je použita rešerše teoretické a empirické literatury k popisu faktorů mzdových rozdílů a k vymezení hypotéz. Další metodou použitou v práci je deskriptivní analýza, pomocí které jsou popsány trendy ve vývoji mzdových rozdílů na českém trhu práce z pohledu gender. Zde je pak použita komparativní analýza z důvodu srovnání časového horizontu mzdových rozdílů, ale také srovnání z hlediska pohlaví. Stěžejní část práce tvoří regresní analýza, která je využita k analýze determinant mzdových rozdílů. Empirická část diplomové práce je provedena prostřednictvím statisticko – ekonometrického programu STATA.

V diplomové práci jsou využita data z oficiálních statistik úřadů, hlavně Českého statistického úřadu a Eurostatu. Na základě těchto dat jsou vyhodnocena fakta ohledně mzdových rozdílů z hlediska pohlaví, časového i prostorového. Využity jsou zejména data z Českého statistického úřadu a z Informačního systému o průměrném výdělku z Ministerstva práce a sociálních věcí. Kromě statistických dat jsou v práci využita i data z dotazníkového šetření společnosti Trexima (Pytliková a kol., 2012). Tato data jsou poskytnuta kolektivem autorů a slouží k provedení regresní analýzy sloužící k posouzení faktorů mzdových nerovností.

Struktura diplomové práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola je úvod, ve kterém je stanoven cíl práce, časové a prostorové vymezení. Druhá kapitola je zaměřena na teoretická východiska mzdových rozdílů z pohledu gender a přehled empirické literatury, slouží k vysvětlení základních pojmů vztahujících se k tématu. Následně jsou prostřednictvím rešerši empirické literatury stanoveny a vysvětleny faktory, které působí na mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Charakterizovány jsou nediskriminační faktory mzdových rozdílů, zejména preference jedinců, preference pracovních míst a zaměstnavatelů, participace na trhu práce, ale také diskriminační faktory. Ve třetí kapitole je obsažen přehled vývoje mzdových rozdílů v České republice. Zachycen je zejména ekonomický vývoj, který nastiňuje situaci od roku 1989 a následně je charakterizován vývoj na trhu práce od roku 1993 z pohledu genderové mzdové mezery, dle odvětví zaměstnání a také dle průměrné mzdy. Čtvrtá kapitola je zaměřena z praktického hlediska na empirický model, v tomto modelu jsou pomocí regresní analýzy podrobněji rozebrány faktory působící na mzdové rozdíly s využitím modifikované Mincerovy rovnice. Kromě tradičních faktorů jsou analyzovány faktory působící na mzdové rozdíly s ohledem na mateřství. Pátá a poslední kapitola obsahuje závěrečné shrnutí a doporučení pro tvůrce hospodářské politiky.

2 Teoretická východiska mzdových rozdílů z pohledu gender a přehled empirické literatury

Nejen na českém trhu práce existují rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami. Tato skutečnost je často přisuzována diskriminaci, ale existuje i řada nediskriminačních faktorů, které působí na mzdovou nerovnost.

První kapitola je věnována teoretickému vymezení mzdových rozdílů mezi muži a ženami na českém trhu práce. Mezi základní pojmy, které budou vysvětleny, patří gender, mzdové rozdíly, genderová mzdová mezera a diskriminace.

2.1 Pojmy

Kapitola je zaměřena teoreticky, jak již bylo zmíněno výše. V podkapitole jsou podrobněji vysvětleny pojmy, které se vztahují k tématu. Mezi tyto pojmy patří gender, mzdové rozdíly, genderová mzdová mezera a diskriminace.

Gender

Gender je jinými slovy nazýván sociální pohlaví. Označuje kulturní charakteristiky a role, které jsou přiřazovány ženskému nebo mužskému pohlaví. Gender se zaměřuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami. Modely role muže a ženy se v čase mění a vyvíjí, liší se podle jednotlivých kultur států, národů i podle historických etap společnosti. Tento pojem se začal používat od 70. let 20. století v období nástupu druhé vlny feminismu. Často bývá pojem gender zaměňován s pojmem pohlaví. Pohlaví značí biologické vlastnosti mužů a žen. Gender znamená charakteristiky a role, které jsou připisovány ženám a mužům, které jsou všeobecně společností přijímány a jejich vývoj je rozdílný a ovlivněný časovým obdobím (Český statistický úřad, 2016).

Mzdové rozdíly

Mzdová nerovnost mezi muži a ženami vyjadřuje rozdíl mezi výší mezd, které pobírají muži a výší mezd, které pobírají ženy. Mzdové rozdíly mohou být měřeny prostřednictvím hodinového nebo měsíčního výdělku zaměstnanců (Europa, 2014).

Genderová mzdová mezera

Ke klasifikaci mzdových rozdílů u mužů a žen je možné použít ukazatel genderová mzdová mezera, uvádí Hedija a Musil (2010). Vyjádření genderové mzdové mezery je možné více způsoby. Mezi nejčastější vyjádření patří podíl průměrné hrubé mzdy ženy k průměrné

hrubé mzdě muže. Druhým způsobem vyjádření genderové mzdové mezery je rozdíl hrubé mzdy mužů a žen jako procento hrubé mzdy mužů a žen. Třetí možností vyjádření mzdové mezery je rozdíl logaritmu průměrné hrubé mzdy mužů a žen. Průměrná hrubá mzda mužů a žen bývá určena buď hodinově, nebo měsíčně, přičemž nejčastější je hodinové určení.

Diskriminace

Význam slova diskriminace hluboce zakořeněn v latinském slovu „discriminare“ což v překladu znamená rozlišovat. Všeobecně je význam slova charakterizován jako odlišný přístup k jednotlivci, skupině nebo skupinám. Podle pohledu na diskriminaci můžeme rozlišovat jak negativní tak i pozitivní diskriminaci. Pozitivní diskriminace je méně známá a znamená zvýhodnění určitého jedince, skupiny nebo více skupin. Důvodem mohou být sympatie, podpora, předsudky a jiné. V případě negativní diskriminace se jedná o znevýhodnění, ztížení podmínek. Nejčastějším důvodem negativní diskriminace jsou předsudky. Diskriminace může být na základě odlišnosti rasy, pohlaví, náboženství, věku nebo národnosti. Dále je možno rozlišovat diskriminaci přímou nebo nepřímou. Přímá diskriminace znamená takové jednání, u kterého je zacházeno s jednotlivcem, skupinou nebo skupinami odlišněji než s jinými jednotlivci. Nepřímá diskriminace je jednání, kdy je na základě neutrálního rozhodnutí jednáno s osobou, skupinou nebo více skupinami jinak oproti ostatním. Zásadním rozdílem mezi přímou a nepřímou diskriminací je záměrné (přímá diskriminace) nebo nezáměrné (nepřímá diskriminace) jednání, které vede k znevýhodnění jednotlivců od ostatních, uvádí Brožová (2016).

Šimek (2007) definuje diskriminaci jako případ rozdílů v přístupu na pracovní trh nebo ve vyplácených mzdách, které mají původ v osobních charakteristikách jako je např. rasová příslušnost, pohlaví nebo náboženské vyznání. Existují dva základní projevy diskriminace na trhu práce, a to mzdová diskriminace a segregace v zaměstnání. Mezi hlavní příčiny diskriminace patří:

- Osobní předsudky, jelikož lidé ať už zaměstnavatelé, spoluzaměstnanci nebo spotřebitelé neradi spolupracují s určitými skupinami lidí nebo pohlaví,
- U statistické diskriminace hraje důležitou roli kvalita informací, na základě kterých se zaměstnavatelé rozhodují,
- Monopolní síla je propojená s teorií vzájemně si nekonkurujících skupin pracovníků a s rozdělením trhu práce na jednotlivé dílčí trhy, s vlastními nabídkově – poptávkovými vztahy a historickým utvářením konkrétních profesí,

- Vytlačování souvisí s rozdílnou úrovní poptávky po práci podle rasy nebo pohlaví,
- Na duálním trhu práce se rozlišují dva typy trhu, kdy na prvním (trh privilegovaných prací) trhu se utváří mzdy na velmi vysoké úrovni a zároveň je tento trh dostupný pouze pro určitý okruh pracovníků. Zatímco na druhém trhu práce (trh nekvalifikovaných pracovníků) je poměrně nízká úroveň mezd,
- Poslední příčinou diskriminace je využití monopsonní síly zaměstnavateli, jelikož zaměstnavatelé na monopsonních trzích najímají příslušníky nějakým způsobem znevýhodněných skupin za monopsonní mzdu.

2.2 Přehled faktorů vysvětlující mzdové rozdíly

Existuje mnoho studií zabývajících se problémem mzdové nerovnosti mezi muži a ženami. Autoři se shodují na tom, že rozdílnost v odměňování je značná, ale rozcházejí se v názorech, co je příčinou. Existuje řada faktorů, které ovlivňují mzdové rozdíly mezi muži a ženami.

Borjas (2008) uvádí, že struktura mezd na trhu práce je určována poptávkou a nabídkou. Ve mzdách se mezi jednotlivými zaměstnanci objevují nerovnosti, které existovaly už v minulosti a existovat budou také v budoucnosti. Stát může do jisté míry tyto nerovnosti zmírňovat pomocí zákonů a norem. Také Šimek (2007) je toho názoru, že jedinci na trhu práce porovnávají svůj příjem plynoucí ze zaměstnání vzájemně mezi sebou. Z tohoto důvodu se snaží zaměstnaní svoji situaci zlepšit. Je důležité, aby zaměstnaní jedinci porozuměli mechanismům a příčinám, které působí na mzdovou nerovnost, aby případné aktivity jedinců, jako je například investice do lidského kapitálu nebo mobilita jedinců, měly význam a mzdovou nerovnost skutečně ovlivnily.

Faktory, ovlivňující mzdové rozdíly je možné rozdělit do několika skupin. Jedná se o charakteristiky jedinců, a to konkrétně úroveň lidského kapitálu, úsilí, snaha, schopnosti riskovat a vyjednávat, sociální preference a sebedůvěra. Následně se vyskytují faktory ovlivňující výši mezd z hlediska pracovních preferencí, a to konkrétně charakterem práce, rizikovostí práce, atraktivitou práce, pracovní flexibilitou a mobilitou. Ochota účastnit se trhu práce také ovlivňuje mzdy a mzdové rozdíly. Například pokud se mzdové rozdíly měří měsíčním příjmem, tak mzdu ovlivňuje různý počet odpracovaných hodin. Z dlouhodobého hlediska nižší participace na trhu práce ovlivní pracovní zkušenosti a tím pádem také úroveň lidského kapitálu, což se také projeví ve mzdě. Pokud i přes tyto všechny zmíněné faktory stále

existují mzdové rozdíly, může to být způsobeno diskriminací, na kterou je část práce také zaměřena.

2.2.2 Faktory působící na mzdové rozdíly z hlediska charakteristiky jednotlivců

Skupina faktorů charakteristik jedinců zahrnuje lidský kapitál, ale také další faktory jako je úsilí, náhoda, schopnosti, ochotu riskovat, sociální preference, sebedůvěru, konkurenceschopnost a soutěživost.

Významný faktor, který ovlivňuje mzdové nerovnosti je lidský kapitál, jak uvádějí Mazouch a Fischer (2011). Spousta autorů z minulosti jako např. Adam Smith, Karl Marx. A. C. Pigou a Becker používají pojem lidský kapitál a zahrnují jej ho svých ekonomických teorií. Samotný pojem má několik definic, z nichž nejvýznamnější je od Beckera: „*Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.*“. Becker je považován za zakladatele lidského kapitálu. Vysvětluje, že vzdělání není jen nutná společenská potřeba, ale že je vzdělání investicí, která se v budoucnu projeví pomocí výnosů v podobě většího výdělku. Větší výdělek je potom odměna za větší znalosti a schopnosti jedince. Samotný základ lidského kapitálu na jedné straně zahrnuje vlastnosti a schopnosti, kterými jedinec oplývá. Na druhé straně je tento lidský kapitál rozšířen o vlastnosti, které umožňují uplatňovat základní kapitál. Tyto rozšířené vlastnosti chápeme jako schopnosti získávat a rozvíjet dovednosti, vyhledávat prostor pro uplatnění svých schopností. Pokud jedinec oplývá vynikajícími vlastnostmi a schopnostmi ještě to negarantuje vysokou úroveň lidského kapitálu, jelikož jedinec musí navíc disponovat schopností tyto vynikající vlastnosti a schopnosti uplatnit a dále rozvíjet. Tři faktory ovlivňující lidský kapitál jsou:

1. Vzdělání může být formálního rázu nebo neformálního
2. rodinné, sociální a další faktory prostředí působí na rozvíjení základních vlastností, získávání znalostí, rozvoj schopností a dovedností,
3. Geneticky zděděné vrozené schopnosti (vlastnosti jedince, predispozice)

Jednotlivé složky se navzájem ovlivňují. Vlastnosti, kterými jedinec oplývá, mohou být pozitivně nebo negativně ovlivňovány osvojováním si znalostí nebo uplatňování dovedností.

Ehrenberg a Smith (2011) uvádí, že existují studijní obory, u kterých převazuje větší poptávka po práci např. IT oblast, bankovníctví a pojišťovnictví, technické obory. Naopak se také vyskytují studijní obory, u kterých převazuje nabídka práce např. humanitní obory. Záleží také na výběru studijního oboru, který od samého začátku vstupu na trh práce určí míru atraktivitu. Ženy více preferují studium humanitních oborů, jejichž absolventi mají výrazně

nižší mzdy než absolventi technických a matematických oborů. Pracovní pozice, které jsou finančně lépe ohodnocené, jsou častěji preferované.

Šimek (2007) uvádí další faktory, jako jsou schopnosti, úsilí a náhoda. Pro pracovníky na všech pozicích jsou důležité vrozené vlastnosti. Jedinci se liší svými zděděnými i získanými vlastnostmi jak fyzickými tak i psychickými. Někteří jedinci jsou inteligentnější více než jiní. Někteří jedinci jsou více psychicky stabilní, jiní jedinci jsou psychicky labilnější. Osobnostní charakteristiky určují produktivitu práce a jsou klíčové pro určení mzdových sazeb. Dalším důležitým faktorem je i úsilí, které jedinci věnují na přípravu pro budoucí pracovní život. Úsilí věnují při naučení se jistých dovedností ať už jazykových nebo odborných kurzů a školení.

Příjmové nerovnosti mimo zmíněné vlivy, mohou být způsobeny jedinečností jedinců na trhu práce. Pod tímto pojmem Šimek (2007) vysvětluje, že je možné si představit ojedinělé dovednosti, které jsou vysoce ohodnoceny a oceňovány. V případě, že by jedinci kromě své ojedinělé specializace vykonávali i jiné činnosti, tak by nebyli tak vysoce hodnoceni. Například zde patří zpěváci, sportovci, poradci nebo herci. Jejich nabídka je neelastická, jelikož nabídka práce není závislá na jejich mzdové sazbě. Pracovní úsilí těchto jedinců nebude téměř reagovat ani na zvýšení daňových sazeb. I přes redukci čisté odměny z důvodu vysokých daňových sazeb budou jedinci své služby poskytovat.

Na mzdové nerovnosti pohlíží Bertrand (2007) z psychologického hlediska. Prvotně uvádí, že důležitou roli hraje ochota riskovat. Jedinci, kteří mají tendence se vyhýbat riziku, mají sice stabilní a jisté příjmy, které jsou ovšem nižší. Naopak preference rizika může být důležitý faktor ovlivňující výši výdělku. Tématu rozdílného pohledu na riziko se věnovali také Croson a Gneezy (2009), kteří prováděli řadu experimentů s muži i ženami a jejich ochotou riskovat. Zajímavý výzkum proběhl se skupinou vysokoškoláků, u kterých se ukázalo, že muži jsou více ochotni riskovat než ženy a muži všeobecně více preferují riziko. U jiných výzkumů bylo potvrzeno, že nejen ženy studující vysokou školu mají averzi k riziku, ale všeobecně je ženské pohlaví zaměřeno spíše na jistotu a bezpečí. Tuto skutečnost potvrzuje i Bertrandová (2010) a vysvětluje, že ženy mají nižší preference přijímání rizika. Dohmen et al (2010) studovali, jak se mění ochota riskovat v průběhu celého životního cyklu. Zatímco u mužů byla zjištěna klesající tendence preference rizika s věkem. U žen rapidně klesala preference rizika od brzkého věku do zhruba třiceti let. Zmírnění poklesu preference rizika nastávalo u žen od třiceti do padesáti let. A další ještě mírnější pokles preference rizika nastal u žen od padesáti let a výše. Při podrobnějším zkoumání bylo zjištěno, že dalším předpokladem pro klíčové ovlivnění výše mezd a tím pádem i mzdové genderové mezery je sebedůvěra. Sebedůvěra

jedinců velice silně souvisí s ochotou riskovat nebo naopak riziku se vyhýbat. Hodně sebevědomí jedinci mají tendence více preferovat riziko. Naopak méně sebevědomí jedinci mají větší averzi k riziku, které podstupují. Typickým příkladem Barber and Odean (2001) uvádějí investování, jelikož sebevědomí jedinci se účastní obchodování s akciemi a vyhledávají riziková portfolia. Z hlediska pohlaví investují muži o 45 % svých finančních prostředků na burze více než ženy.

Při zaměření se na konkurenci a soutěživost bylo zjištěno, že mnoho úspěšných a vysoce placených pracovních pozic se vyskytuje ve vysoce konkurenčním prostředí. Jsou evidovány výzkumy, které vysvětlují, proč jsou ženy minoritně zastoupeny v těchto vysoce placených a úspěšných pozicích. Ženy nejsou založené na vysoké soutěživosti a konkurenci s muži. I velice schopné ženy dávají jednoduše přednost zdržovat se od takto vysoce konkurenčních prostředí dále, jelikož nejsou ochotny těmto soutěživým situacím podstupovat. Gneezy a spol (2003) prováděli experimentální výzkum. Výzkumu se zúčastnilo 6 osob, tyto osoby byly rozděleny do dvou skupin po třech ženách a třech mužích. Každá skupina měla řešit úkoly. Za každý vyřešený úkol byli jedinci odměněni. Jedinec z nejlepší skupiny potom obdržel jistou kompenzaci. Ve chvíli, kdy se dozvěděla skupina mužů o kompenzaci tak všichni muži zvýšili rapidně svůj výkon. V rámci výzkumu se výrazně zvyšoval výkon mužů o 40 % oproti ženám při zjištění, že nejlepší jedinec z nejlepší skupiny dostane nějakou kompenzaci. Z hlediska kvality byly obě pohlaví stejně výkonné, ovšem při zvýšení tlaku na soutěživost byli úspěšnější muži. Z toho důvodu vstupuje na segment trhu práce, který je více konkurenční více mužů a daleko méně žen.

Při zkoumání dalšího úhlu pohledu generových mzdových rozdílů se zaměřovali Eckel a Grosman (2008) na sociální preference. Autoři uvádějí, že ženy jsou náchylnější k tomu být citlivější, co se týká sociálního citění. Zejména jsou ženy altruističtější, než muži a mají silné sklony k mateřství a redistribuci. Ženy preferují více sociální politiku a mají potřebu starat se o slabší jedince. I tento faktor může být klíčový při zjišťování důvodu rozdílných genderových mzdových rozdílů.

Hledisko vyjednávání může být chápáno jako soutěž o zdroje. Zejména pro muže je velice atraktivní snažit se vyjednat lepší podmínky. Síla odborů a vyjednávacích skupin má významný vliv na výši mezd. Muži pracují výkonněji a efektivněji, když vědí, že mají zastání a dokážou si vyjednat vyhovující podmínky v pracovním prostředí. Small a spol. (2007) zjišťovali, že ženy si žádají o zvýšení platby mnohem méně než muži. Při vědeckém experimentu bylo sledováno, které pohlaví bude častěji a usilovněji usilovat o zvýšení mezd

pomocí vyjednávání. V tomto experimentu to byli muži, kteří chodili a častěji se snažili vyjednat, ve svém vyjednávání byli často neústupní a sebevědomí. Oproti tomu ženy chodily vyjednat zvýšení platu méně často a byly méně sebevědomé než muži. Po experimentu ženy uvedly, že pro ně bylo nezdvořilé žádat o zvýšení mzdy. Měly tedy psychologické zábrany kvůli žádání o zvýšení platu.

Demografické a rodinné faktory také řadíme mezi významné determinanty mzdových rozdílů. Pytliková (2012) potvrzuje, že rodinný stav je důležitý stejně jako rodinné zázemí, počet dětí, počet členů domácností. Výzkum potvrdil, že ženatí muži mají vyšší mzdy než svobodní muži. Naopak vdané ženy mají podle výzkumu nižší příjmy než ženy svobodné. Tato situace je ovlivněna institucionálními faktory v dané zemi, například délkou rodičovské a mateřské dovolené, výší rodičovského příspěvku, dostupností zařízení starající se o děti. Becker (1985) uvádí, že pracovní zkušenosti a odpracovaný čas je velice ovlivněn přerušáním kariérního života z důvodu mateřství a péče o děti. Tímto dochází k ztrátě určité části mzdy z důvodu znehodnocení lidského kapitálu a snížení investic do lidského kapitálu. Ženy, které mají děti, mohou mít nižší úroveň mezd během pracovního procesu oproti ženám, které byly soustavně zaměstnány a neměly kariérní přestávku z důvodu mateřství.

Největší mzdové rozdíly jsou u žen v období mateřství. Z důvodu výpadku žen na trhu práce v období mateřství je pak nemožné dohnat propast mezi příjmy žen, které nemají děti a mezi ženami, které děti mají. Se zvyšujícím se počtem dětí klesá měsíční mzda žen, zatímco měsíční mzda otců s počtem dětí roste. Ženy-matky s malými dětmi odpracují menší počet hodin než muži a snižuje se také míra účasti na trhu práce. Podle výzkumu mají ovšem ženy zájem účastnit se na trhu práce. Pytliková (2015) poukazuje také na dlouhou mateřskou a rodičovskou dovolenou, která patří k nejvíce štedrým na světě. Problém je také s nedostatkem institucí, které se starají o malé děti – jako jsou jesle nebo mateřské školky. Po roce 1989 výrazně poklesl počet institucí pečujících o malé děti. Další nevýhodou jsou nízko flexibilní pracovní pozice, které nedovolují pracovat na částečný úvazek, s flexibilní pracovní dobou nebo možností práce z domu. Při spojení nízko flexibilních pracovních pozic s nízkým počtem institucí starajících se o děti, je pro ženy komplikované účastnit se na trhu práce a pracovat na své kariéře. Současně nastavený systém působí negativně na životní úroveň žen i rodin a přispívá k nižší porodnosti žen.

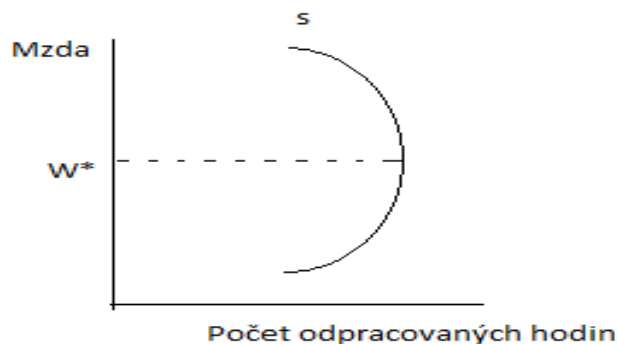
2.2.1 Participace na trhu práce

Důležitý faktor ovlivňující rozdílnou výši mezd je ochota účastnit se na trhu práce. Jak již bylo zmíněno, například v případě měření mzdových rozdílů, pokud se měří měsíčním

příjmem, tak mzdu ovlivňuje počet odpracovaných hodin. Z dlouhodobého hlediska participace na trhu práce ovlivňuje úroveň lidského kapitálu, který zásadně ovlivňuje výši mezd. Existuje řada determinant ovlivňující participaci například pracovní zkušenosti, výše mzdy, ale také alternativy příjmu, jako jsou například výše podpor v nezaměstnanosti.

Ehrenberg a Smith (2008) vysvětlují teorii o rozhodnutí pracovat. Rozhodnutí pracovat je o rozhodování, jak trávit čas. Jednou z možností, jak strávit čas jsou volnočasové aktivity. Druhou, častější možností, jak strávit čas je pracovat. Pracovat mohou jedinci okolo domu, například domácí práce, zahradničení, starání se o děti, výstavba domu. Alternativou k tomuto typu práce je práce za peníze a použití výdělků pro péči o děti, nakupování potravin nebo koupě obydlí. Rozhodnutí pracovat je tedy volba mezi volnočasovými aktivitami a prací za peníze. Rozhodnutí je ovlivněno třemi faktory. Prvním faktorem jsou náklady obětovaných příležitostí. Druhý faktor je úroveň bohatství. Pokud má jedinec větší úroveň bohatství, například příjmy z dědictví nebo renta, tak nemá potřebu hodně pracovat. Jiný jedinec, který nemá jiné příjmy než ze zaměstnání a má nižší úroveň bohatství tak má větší potřebu pracovat. Jelikož je práce jeho jediným zdrojem bohatství. Poslední faktor značí preference jedince. Lidé se rozhodují mezi prací a volným časem a mezi touto kombinací. Se zvyšující se mzdou jsou jedinci ochotni více pracovat. Čím více se zvyšuje úroveň mzdy, tím více jedinci pracují, ale také se snižuje jejich volný čas. Jak vidíme z grafu číslo 3, jedinci jsou ochotni zvyšovat počet odpracovaných hodin do bodu W^* . Od tohoto bodu klesá počet odpracovaných hodin, přestože roste úroveň mzdy. Jedinci od bodu W^* preferují více volného času přes práci. Tato situace je zobrazena v grafu číslo 3 a zobrazuje individuální nabídku jedince. Do bodu W^* převládá substituční efekt. Od bodu W^* převládá důchodový efekt. Ochota pracovat je jeden z nejvýznamnějších faktorů ovlivňující výši mezd.

Graf číslo 3: Graf individuální nabídky jedince



Zdroj: Ehrenberg a Smith (2008), vlastní zpracování

2.2.3 Faktory působící na mzdové rozdíly z hlediska charakteristiky zaměstnání

Faktory vysvětlující mzdové rozdíly mezi muži a ženami mohou být také ovlivněny různými typy a druhy zaměstnání, mohou být hodnoceny různě například charakterem práce, rizikovostí práce, kdy méně placené jsou bezpečný pracovní místa, atraktivitou práce, místem bydliště – více nebo méně vzdáleným od práce, pracovní flexibilitou, ochotou se stěhovat za prací, ale i samotným odvětvím.

Ehrenberg a Smith (2011) popisují, že další nediskriminační faktor způsobující mzdové rozdíly může být diverzifikace trhu práce z pohledu jednotlivých odvětví. Trh práce je determinován poptávkou po práci a nabídkou práce. Avšak vyšší mzda je také často z důvodu kompenzace ztížených pracovních podmínek. Mezi tyto podmínky patří větší výskyt rizik nebezpečí (např. hasiči, policie), prašné prostředí (horníci), větší fyzická námaha (stavebnictví), flexibilní pracovní doba (manažeři). Zpravidla odlišně placené pozice nabízejí jistotu bez rizikovosti, moderní a lukrativní prostory, pevnou pracovní dobu, příspěvky na dopravu, bližší vzdálenost od bydliště, benefity (nejen peněžní, ale i nepeněžní odměny za práci). Dalším důležitým faktorem hrajícím roli ve výši platových nerovností jsou odvětví se silnými vyjednávacími prostředky – odbory, které jsou silnější v odvětvích, kde převažují mezi zaměstnanými muži. Mezi zmíněné odvětví se silnými odborovými svazy patří např. automobilový a těžký průmysl. Investice jsou také důležitým faktorem. Investicemi rozumíme počáteční náklady, které je nutno vynaložit k získání specifických znalostí a dovedností k určité pozici. Investice mohou být buď charakteru vzdělávacího, migračního nebo snahy najít nové pracovní místo. Další důležitou vlastností je schopnost přizpůsobení se, adaptace. Signalizuje zaměstnavatelům zájem a snahu o danou pozici. Optimální možností je, když se vynaložené investice rovnají ziskům nebo je dokonce převyšují, zmiňují Ehrenberg a Smith (2011).

Podobného názoru je také Dytrt (2014), který taktéž uvádí, že preference žen hrají klíčovou roli v utváření mzdových nerovností. Ženy si často volí méně rizikové profese, příjemnější pracovní prostředí, bezpečnější podmínky a blízkou vzdálenost pracoviště od domova. Na trzích tohoto typu je nabídka práce vyšší než poptávka po práci a z toho důvodu je tlak na snižování mzdových úrovní. Muži naopak vyhledávají profese rizikovější, méně bezpečné, vzdálenější od domova a časově náročnější. Tyto pozice často nebývají vhodné pro ženy, a proto jsou častěji obsazovány muži. Nabídka práce na těchto trzích je nižší, než je poptávka po práci a proto je zde tlak na růst mzdových sazeb. S tímto souvisí i budoucí plány zahrnované do současnosti. Žena často i sama počítá s budoucí rolí matky ve svém životě. Podle toho zahrnuje rozhodnutí volby ohledně vzdělání, zaměstnání, ale i úsilí a ochotou počtu

odpracovaných hodin. Často jsou řešením i zkrácené úvazky například poloviční nebo tříčtvrteční. Ovšem podmínky pro kariérní růst se nezlepšují. V tom smyslu, že ubývá jeslí, ve veřejných mateřských školkách je málo a jsou přeplněné, soukromé mateřské školky jsou finančně náročnější.

Jurajda (2010) uvádí, že segregace hraje důležitou roli u mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Zejména segregace žen na špatně placených pozicích se jeví jako jedna třetina zodpovědnosti z celkových rozdílů mezd. Nízké mzdy jsou obzvláště ve veřejném sektoru, kde je zaměstnáno více žen.

Ženy mají nižší mzdu než muži z důvodu menšího počtu odpracovaných hodin a hůře odměňovaných zaměstnání, na tom se shoduje i Holý (2014). Uvádí, že jsou situace, kdy mají muži nižší mzdy než ženy. Jedná se například o vysoce placené pozice, které sice nejsou často obsazovány ženami, ale jistý počet žen je zde zaměstnán. Holý (2014) se také zabývá technickou stránkou věci mzdové genderové mezery. Kritizuje média, která zveřejňují průměrné mzdy žen a mužů. Ukazatel průměrných mezd je náchylný na extrémní nízké hodnoty nebo vysoké hodnoty. Z toho důvodu je průkaznější medián mezd, který vybírá mzdu prostřední ženy. Z hlediska struktury jsou nejnižší rozdíly mezd mezi muži a ženami je u níže placených pozic. Největší rozdíly mezd mezi muži a ženami jsou u lépe placených pozic. V minulosti platilo pravidlo, že čím vyšší věk, tím vyšší plat. Avšak podle aktuálních strukturálních mzdových statistik mzdy rostou jen v první části kariéry. Nejnižší rozdíly mezd jsou u skupin nižšího věku. Největší rozdíly mezd mužů a žen jsou ve středním věku. V pozdějším, téměř předdůchodovém věku jsou genderové mzdové rozdíly nižší. Problematika největších mzdových rozdílů ve středním věku je z důvodu odchodu žen na mateřskou dovolenou, jak již bylo zmíněno výše. Ideální pro ženy je naplánovat si první dítě v brzkém pracovním věku. Problém je, že ženy čím dál více studují vysokou školu a proto je pro jejich vstup na trh práce charakterističtější pozdější věk. U mužů nedochází k přerušení kariéry, a proto postupují plynuleji a přimějí po kariérním žebříčku.

Důležitá je pro ženy s dětmi také flexibilita pracovního místa, aby mohly matky skloubit péči o děti s pracovní kariérou. Flexibilní formy zaměstnání v podstatě umožňují přizpůsobit místo výkonu práce a pracovní dobu osobním možnostem. Firmy mají možnosti nabízet flexibilitu např. prací z domu tzv. home office nebo práci na částečné úvazky, zhuštěný pracovní týden – což znamená práce např. 4 dny v týdnu, individuální možnost plánování směn. Tyto flexibilní pracovní podmínky jsou pozitivní pro ženy, matky uvádí Pytlíková (2015).

2.3 Diskriminace a přehled teorií

Pokud přetrvávají mzdové rozdíly i po zohlednění všech nediskriminačních faktorů, které ovlivňují mzdové rozdíly, jak na straně jednotlivců, tak i ze strany zaměstnavatelů, pak se jako důvod těchto mzdových rozdílů uvádí diskriminace. Diskriminace existuje, pokud jsou jedinci odlišně odměňováni pouze na základě sounáležitosti k demografické skupině, jako je například gender.

Diskriminace je problém postihující plošně celou společnost. Jedná se o záležitost ekonomickou, politickou, diplomatickou, ale i etickou.

2.3.1 Diskriminace žen

Na tuto skutečnost se obrací Hedija a Musil (2010), kteří uvádějí, že jeden z nejčastějších projevujících se typů diskriminace je diskriminace žen. Tento typ diskriminace patří mezi přímou a negativní diskriminaci. Na úrovni státní i nadstátní je regulována v legislativě i společenských normách. U jednotlivých států se liší rozsah velikosti diskriminace žen. Největším problémem je mzdová diskriminace, které je popsána pomocí mzdové mezery.

Bobek a spol. (2007) uvádějí, že zaměstnavatelé často nezjišťují vlastnosti jedinců, ale řídí se již zaběhlými stereotypy, které ovlivňují přijetí jedinců. Při rozhodování a posuzování kvalit jedinců se zaměstnavatelé řídí předsudky o skupinách, do kterých si jedince zařazují. Ženy jsou znevýhodňovány z toho důvodu, že se automaticky předpokládají nižší kvality a nepřítomnost jistých vlastností. Tyto překážky jsou uměle vytvořené a jsou neviditelné, nazývány jsou skleněným stropem a brání ženám v profesním postupu. Dalším znevýhodněním žen je automatické předpokládání vyšších kvalit a přítomností jistých vlastností u mužů. Tento pojem nazýváme skleněný výtah, jelikož zmíněné kvality a vlastnosti mužům pomáhají rychlejšímu kariévnímu postupu a vyšším pozicím.

Brožová (2016) rozvíjí ženskou diskriminaci a popisuje čtyři existující typy ženské diskriminace:

- Mzdová diskriminace popisuje nižší příjmy žen oproti mužům za stejný typ a druh práce, při stejné produktivitě práce,
- Profesní diskriminace značí omezování vstupu ženám do určitých odvětví a naopak preferování pracovníků žen na typicky ženských odvětvích,
- U zaměstnanecké diskriminace jsou na pozice najímání především muži, i když mají ženy stejnou produktivitu práce.

Z jiného pohledu diskriminace a to časového uvádí Dytrt a spol. (2014), že již od prvního zapojení žen do průmyslových procesů se začala projevovat a vyskytovat diskriminace žen a to převážně v ceně pracovní síly. Ženy jako pracovní síla, měla nižší náklady na práci, nižší kvalifikaci a také nízkou úroveň lidského kapitálu. Postupem času s modernizací se začaly zvyšovat kvalifikace žen a ženy začaly více investovat do svého lidského kapitálu. Diskriminace žen z důvodu nižších mezd a nižších řídicích funkcí snižuje vnitřní konkurenceschopnost, na trhu práce jsou z toho důvodu snižovány nároky na výkon a kvalitu.

Diskriminace je plošný problém, který působí také na ekonomický rozvoj států, jak popisuje Dytrt a spol. (2014). V případě států s vyšší mírou diskriminace žen, se snižuje konkurence schopnost státu a také se snižuje využívání lidského kapitálu pro danou zemi. Následně se snižuje tlak na zvýšení kvality lidského kapitálu. Tyto faktory negativně ovlivňují rozvoj ekonomiky a také především snižují rozvoj hospodářství, rozvoj moderních technologií a snižují přidanou hodnotu. Ve vyspělých tržních ekonomikách bylo zjištěno, že možnost dalšího ekonomického rozvoje vede přes zvyšování zastoupení žen v pracovním procesu. Minimální stav zastoupení žen ve firmách je 30%. Individuálně záleží na jednotlivých firmách, jejich velikosti, tradici, hierarchii a způsobu řízení. Častým nástrojem ke zvýšení počtu žen zaměstnaných ve firmách jsou stanovené kvóty.

Z mezinárodního hlediska je v Evropské unii zakázán jakýkoliv náznak diskriminace. Legislativně je zákaz diskriminace ošetřen v Antidiskriminačním zákoně, který nabyl účinnosti v září 2009, jak uvádí EUROPA (2014). I přes tuto skutečnost se na některých pracovištích diskriminace stále objevuje, je ovšem velice těžké ji dokázat. Diskriminace na pracovišti znamená, že ženy a muži nejsou v mnoha případech ohodnoceni stejně, přestože vykonávají rovnocennou práci. Hlavním důvodem je přímé diskriminace, v rámci které mají muži mnohem větší výhody oproti ženám. Dalším problémem jsou opatření, které sice nejsou nastaveny diskriminačním způsobem, ale vedou k tomu, že se ženám nedostává stejného zacházení jako mužům.

2.3.2 Teorie diskriminace

Na trhu práce existuje diskriminace, uvádí Ehrenberg a Smith (2011). Diskriminováni jsou nejčastěji ženy a menšiny. Důležité je pochopit, jaké zdroje a mechanismy diskriminaci způsobují z toho důvodu, aby se mohlo diskriminaci zamezit. Nejčastějším zdrojem diskriminace jsou osobní předsudky. Osobní předsudky znamenají, že se zaměstnavatelé, zaměstnanci nebo zákazníci neradi setkávají s pracovníky menšin nebo ženami. Druhým

zdrojem je statistická diskriminace, kdy zaměstnavatelé prolínají vlastnosti různých skupin do jednotlivců. Poslední zdroj diskriminace jsou nekonkurující síly na trhu práce.

Osobní předsudky – model zaměstnavatelské diskriminace

Model je založen na předpokladech:

1. osobní předsudky zaměstnanců, zaměstnavatelů a zákazníků jsou natolik silné, že se nechtějí setkávat s příslušníky určitých demografických skupin,
2. bílý muž, zaměstnavatel, má předsudky k ženám a menšinám, ale zaměstnanci a zákazníci tyto předsudky nemají,
3. ženy a menšiny jsou stejně produktivní jako ostatní bílý muži.

Znamená to, že ženy a minority jsou diskriminovány už před příchodem na trh práce. Zaměstnavatel bude najímat pracovní sílu a upřednostní bílé muže na vysoce placené pozice před menšinami a ženami, přestože mají menšiny a ženy stejnou produktivitu práce jako bílí muži. Znehodnocení produktivity žen a menšin je na základě subjektivního předsudku. Čím více je zaměstnavatel zaujatější, tím více znehodnocuje produktivitu žen a menšin.

Proměnné v modelu jsou:

M = mzda

MRP = mezní produktivita příjmů všech pracovníků v určitém trhu práce

d = představuje do jaké míry je produktivita subjektivně znehodnocena u žen a menšin

W_M = (mzda bílých mužů)

$W_M = MRP$ = tržní rovnováha u bílých mužů

$MRP = W_M$

M_F = mzda menšin a žen

$M_F = MRP - d$ nebo také $MRP = W_F + d$

Dosažení rovnováhy na trhu práce u bílých mužů je dosaženo, když:

$MRP = W_M$

Dosažení rovnováhy na trhu práce u menšin a žen je dosaženo, když:

$W_F = MRP - d$

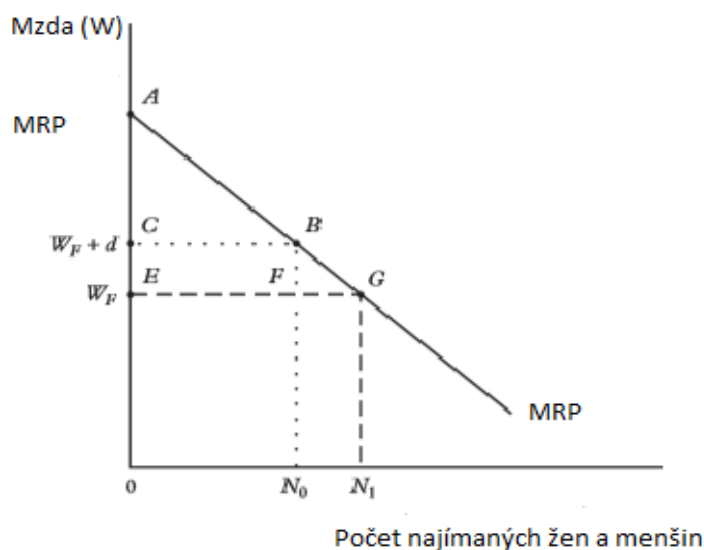
Z těchto dvou rovnic plyne, že:

$$W_M = W_F + d$$

$$W_F = W_M - d$$

Z výše uvedeného vyplývá, že aby byly ženy a menšiny pro zaměstnavatele atraktivnější tak jsou ochotni pracovat za nižší úroveň mezd. Model zobrazuje výsledky diskriminace zaměstnavatelem z hlediska zisku:

Graf číslo 4: Model diskriminace zaměstnavatelem



Zdroj: Ehrenberg, Smith (2011), vlastní zpracování

Z grafu číslo 4 plyne, plocha pod křivkou MRP představuje celkové příjmy zaměstnavateli. Dále mzdové náklady diskriminace zaměstnavatele představuje plochu 0EFN₀. Zisky pro zaměstnavatele se rovnají ploše AEFB. Zisky, při kterých zaměstnavatel maximalizuje zisk, jsou označeny na ploše AEB. Zisky bez diskriminačních faktorů jsou zobrazeny v ploše AEG.

Druhý důsledek zaměstnavatelské diskriminace se týká genderové mzdové mezery mezi W_F a W_M . Existuje mnoho zaměstnavatelů, kteří nemají osobní předsudky vůči ženě. Ovšem existují i zaměstnavatelé, kteří mají diskriminační tendence u žen a menšin. Aby diskriminující zaměstnavatelé najali ženy, tak musejí tyto skupiny nabídnout nižší mzdové hodinové sazby, a tím jsou pro diskriminující zaměstnavatele atraktivní. Diskriminující zaměstnavatelé mají různé preference. Někteří najímají ženy a menšiny s nízkými mzdovými rozdíly, ale někteří diskriminující zaměstnavatelé najímají ženy a menšiny s velkými mzdovými rozdíly.

V případě, že je menší nabídka práce žen a menšin, tak jsou tyto skupiny nájímány se stejnou mzdou jako muži a neexistují mzdové rozdíly.

Osobní předsudky – model zaměstnanecké diskriminace

Dalším zdrojem diskriminace je podle Ehrenberga a Smitha (2011) na základě osobních předsudků diskriminace zaměstnanecká. Znamená to, že pro některé zaměstnance je nereálné pracovat s ženami nebo menšinami. Příkladem může být odmítání přijmout rozkaz od ženy, která je zaměstnancův nadřízený. Odmítají respektovat ženy jen z důvodu předsudku. Společnosti mění již dávno zaběhnuté standarty a tradice. Zaměstnavatelé často nájímají ženy na pozice, které jsou převážně mužské. Jsou muži, kteří se vyhýbají firmám, které nájímají i ženy. Zaměstnavatelé, aby si udrželi zaměstnanci, kteří diskriminují, tak musejí zaplatit mužům prémie, aby si je udrželi. Proč, tedy zaměstnavatelé platí mužům kompenzační mzdy a nenájímají levnější a nediskriminující zaměstnance? Protože většinou jsou diskriminující zaměstnanci velice produktivní a pro zaměstnavatele je výhodné si diskriminující zaměstnance, muže, udržet.

Osobní předsudky – model diskriminace zákazníků

Poslední zdroj diskriminace z hlediska předsudků jsou zákazníci. Zákazníci často dávají přednost získávat službu nebo zboží od mužů, než od žen. Nejčastějším příkladem je, že zákazníci preferují muže na pracovní pozice, které vyžadují zodpovědnost a spolehlivost. Mezi tyto profese patří například doktor, právník, pilot nebo automechanik. Pokud jsou zaměstnány ženy například v těchto odvětvích, tak většinou přijímají nižší mzdu, protože se jejich mezní produktivita příjmu snížila v důsledku předsudku zákazníků. Jeden z důsledků tohoto typu diskriminace je, že to povede k segregaci profesí s větším výskytem kontaktů s klienty. Firmy, které budou obstarávat diskriminující zákazníky, budou účtovat vyšší cenu, než firmy, které spolupracují s nediskriminujícími zákazníky. Zákazník si tedy připlatí za své diskriminační rozhodnutí. Výzkumy prokázaly, že rasové a pohlavní složení zákazníků firmy se odráží v rasovém a pohlavním složení zaměstnanců.

Statistická diskriminace

Zaměstnavatelé shromažďují informace o svých potenciálních zaměstnancích. Firma bude posuzovat vlastnosti jedinců ve snaze odhadnout produktivitu potenciálních zaměstnanců. S tím se pojí i to, že zaměstnavatelé přejímají vlastnosti jedinců podle skupin, do kterých jsou zařazeni. Statistická diskriminace je problém, jelikož osobní vlastnosti jedince, který spadá do

určité skupiny, nemusí odpovídat produktivitě skupiny, kam byl statisticky zařazen. Statistické ukazatele, na které se spoléhá zaměstnavatel, nemusejí být správnými indikátory při výběru zaměstnanců. Nejčastěji jsou znevýhodňovány ženy. Přestože mají stejnou produktivitu práce jako muži, tak se zaměstnavatel rozhodne upřednostnit muže, jelikož muži statisticky méně často odcházejí na mateřskou dovolenou a pracují v průměru větší počet hodin. Hodnocení uchazečů o práci by nemělo být na základě pohlaví nebo například rasy.

Model nekonkurujících sil na trhu práce

V předchozích teoriích se Ehrenbert a Smith (2011) zaměřili na diskriminaci založenou na osobních předsudcích, statistické diskriminaci nebo informačních problémech. Tato teorie diskriminace bude odlišná, jelikož firmy zde mají možnost do určité míry ovlivňovat mzdy a nebudou jen mzdovými odběrateli. Firmy mohou ovlivňovat úroveň mezd pomocí tajných dohod nebo prostřednictvím monopsoní síly.

Pomocí vytěšňovacího modelu diskriminace je popisováno, že existuje segregace na trhu práce zejména z hlediska pohlaví. Někteří autoři popisují, že rozdělení trhu práce je záměrné pomocí vytěšňovací politiky a vede ke snížení mezd v určitých profesích. Proto jsou například skupiny pracovních pozic, kde jsou vybírání jedinci podle určitých požadavků a to zvyšuje jejich produktivitu. Proto jsou pracovní místa s typickou rasou a pohlavím.

Šimek (2007) popisuje duální trh práce. Uvádí, že existuje rozdělení na primární a sekundární trh práce. Primární trh práce je charakterizován s více plnými pozicemi, větším uspokojením, kvalifikovanější prací, možností kariérního postupu, možností zvyšovat svůj lidský kapitál. Na primárním trhu práce je nízká míra fluktuace. Sekundární trh práce zahrnuje jedince, kteří mají nízkou úroveň kvalifikace, nízkou úroveň lidského kapitálu, jsou zde méně placené pozice, jedinci zde nemají tak dobré pracovní podmínky jako na primárním trhu práce. Sekundární trh práce má vysokou míru fluktuace a je velice obtížné, ne-li nemožné se přesunout na primární trh práce nebo kariérně růst.

Ehrenberg a Smith (2011) popisují model diskriminace monopsonem. Tento model je založen na rozlišnosti nákladů při hledání nového pracovního místa. Skupina bílých mužů poměrně snadno a rychleji najde novou práci než ženy. U žen to může být z důvodu nižší flexibility, nebo nemožnost změnit práci z důvodu rodiny. Například je pro ně obtížnější stěhovat se, pracovat více přesčas nebo zvyšovat svoji kvalifikaci. Zaměstnavatelé proto vyplácejí ženám nižší práci než mužům, jelikož vědí, že pro ženy je více komplikované najít si nové zaměstnání.

3 Přehled vývoje mzdových rozdílů v České republice

Třetí kapitola pojednává o vývoji mzdových rozdílů v České republice od roku 1989 do současnosti. Vývoj mzdových rozdílů mezi muži a ženami je rozdělen na několik částí. V první části je analyzován vývoj od roku 1989, se zaměřením na ekonomiku, politickou situaci a trh práce. Další část kapitoly navazuje na analyzovaný vývoj a zabývá se charakteristikou trhu práce od roku 1993. Třetí část kapitoly popisuje vývoj průměrných mzdových rozdílů, ale také mediánu mezd v České republice od roku 1993. Čtvrtá část kapitoly je věnována vývoji počtu zaměstnaných v národním hospodářství podle klasifikace CZ-ISCO a také podkapitola analyzuje mzdové rozdíly z hlediska průměrné mzdy a mediánu mezd u zaměstnaných v národním hospodářství.

3.1 Vývoj od roku 1989

Do roku 1989 byla v Československu garantována plná zaměstnanost, nezaměstnanost prakticky neexistovala. Mzdy a ceny byly nastaveny centrálním plánovaným systémem. Období do 90. let bylo charakteristické vysokou mírou ekonomické aktivity, pracujícím obyvatelstvem a proklamovanou rovností mezi pracovníky. Byla zaručena rovnost mezi muži a ženami z hlediska platů, pracovních míst i příležitostí, uvádí Filipová a Pytlíková (2016). V Československu existoval model krátkodobé rodičovské a mateřské dovolené. V kombinaci s hustou sítí mateřských školek a jeslí to byla pro ženy – matky dobrá výchozí situace, kdy se mohly po mateřské dovolené vrátit brzy zpět do pracovního procesu.

Všeobecně lze konstatovat, že genderový přístup během období centrálně plánované ekonomiky byl založen na snaze propojit rodinný život a kariéru žen. Zejména pomoci ženám vstoupit na trh práce po mateřské dovolené. V období do 90. let 2015 byl v Československu dobře nastaven fungující systém péče o děti, mateřství a systémy rodičovské dovolené. V roce 1990 existovalo na území České republiky 400 tisíc mateřských školek. Oproti tomu v roce 2015 se snížil počet mateřských školek na 367 tisíc (ČSÚ, 2016). Zároveň byl ovšem popřen rozdíl mezi mzdami u mužů a žen, jelikož byla proklamována všeobecná rovnost pohlaví, uvádí Filipová a Pytlíková (2016).

V Československu byly proklamovány nízké rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami. Ovšem po pádu Železné opony v roce 1989 byl rozdíl mezd u mužů a žen už 31% (Mysíková, 2012). Mezi faktory, které byly přisuzovány vysokým mzdovým rozdílům po pádu Železné opony, patřily:

- ochota mužů pracovat přesčas, zatímco ženy přesčas pracovat nemohly z důvodu rodinných povinností,
- vysoká produktivita práce mužů
- segregace žen na hůře placených pracovních pozicích a v hůře placených sektorech

Další faktor, který po pádu Železné opony zapříčinil mzdové nerovnosti, byla produktivita práce. Všeobecně se uvádí, že muži mají vyšší produktivitu práce. Záleží, v jakém odvětví jsou porovnávány produktivity mezi pohlavími. V pracovních pozicích, kde je potřeba fyzické zdatnosti, jsou ženy zejména z fyziologického hlediska znevýhodněny a muži dosahují větší produktivity práce. Produktivita práce se mění i z hlediska životního cyklu jedinců. Nejvíce produktivní muži jsou od věku 25 do roku 45. Po tomto roce produktivita u mužů klesá. Ženy jsou také nejvíce produktivní kolem 30. věku (Aktuálně, 2015).

V období do počátku 90. let 20. století nebyl kladen důraz na vzdělání. V České republice byl velký počet osob se středním vzděláním bez maturity a nízký počet se vzděláním vysokoškolským. Konkrétně v roce 1993 studovalo střední školu bez maturity 257 tisíc jedinců. V roce 2015 už pouze 94 tisíc studentů, což znamená pokles téměř trojnásobný. Oproti tomu vysokou školu studovalo v roce 1993 127 tisíc studentů, v roce 2015 již 326,9 tisíc studentů, což je dva a půl krát více. Za 23 let vzrostl počet studujících vysokou školu o téměř 200 tisíc (ČSÚ, 2016a). Počet obyvatel studující vysokou školu roste, roste tedy všeobecně vzdělanostní společnost. Vysokou školu studují ve větší míře ženy. Podle Českého statistického úřadu (2016) studovalo v roce 2015 vysokou školu 182,5 tisíc (55,8%) žen a 144,3 tisíc (44,2 %) mužů. Zajímavé je, že v roce 1993 tomu bylo naopak. Ve větší míře studovali vysokou školu muži 71,5 (56,3 %) tisíc a 55,5 (43,7 %) tisíc žen.

3.2 Vývoj na trhu práce od roku 1993

Situace ve vývoji na trhu práce mezi pohlavími se od roku 1993 změnila. Z hlediska ekonomické aktivity je vidět mírný pokles, kdy od roku 1993 do roku 2015 se u mužů snížila ekonomická aktivita ze 71,3 % na 68 %, což je téměř zanedbatelný pokles o 2,7 p. b. Ekonomická aktivita žen se také mírně snížila z 52,3 % v roce 1993 na 51,3 %, což je pokles o 1 procentní bod (ČSÚ, 2016). Míra nezaměstnanosti u mužů byla v roce 1993 3,52%, oproti tomu v roce 2015 byla 4,2 %. Míra nezaměstnanosti u žen byla v roce 1993 5,4 % a v roce 2015 už na hodnotě 6,1 %, jak je možné vidět v tabulce číslo 1 (ČSÚ, 2016 b).

Tabulka číslo 1: Vybraní ukazatelé trhu práce, srovnání 1993–2015

Ukazatel	1993	2015
ekonomická aktivita žen	52,30 %	51,30 %
ekonomická aktivita mužů	71,30 %	68 %
míra nezaměstnanosti žen	5,40 %	6,10 %
míra nezaměstnanosti mužů	3,40 %	4,20 %
počet odpracovaných hodin ženy	36,6	33,1
počet odpracovaných hodin muži	41,4	37,8

Zdroj: ČSÚ, 2016 b (vlastní zpracování)

3.3 Genderová mzdová mezera

Genderovou mzdovou mezerou se zabývá Lips (2013) ve své studii zaměřené na mzdové nerovnosti mezi muži a ženami. Uvádí, že v každé zemi existuje genderová mzdová mezera, ale otázkou je, zda se jedná o dopady diskriminace žen v zaměstnání nebo zcela jiné příčiny. Velmi často je za příčinu označována rozdílnost investic plynoucích do zaměstnání žen a mužů nebo genderově neutrální hodnocení mezery výdělku. Podle Lips je tohle ovšem chybně. Diskriminace je zcela určitě propletená s lidským chováním a genderovým rozvržením pracovních činností. Proto je důležité zaměřit se na mnohem sofistikovanější přístup a zamyslet se nad všemi příčinami a možnými řešeními komplexně.

I Sovicova a Tartalova (2013) vidí problém komplexněji. Analyzovaly taktéž mzdové rozdílnosti a jsou si vědomy toho, že je toto téma v dnešní době poměrně diskutovaným a sledovaným problémem. Mzdová nerovnost má rozsáhlý společenský a ekonomický význam. Při oceňování mužů a žen existují rozdílnosti i při stejné profesi na stejné pozici. Ovšem pozitivní je potřeba vnímat fakt, že každým rokem se více snižují nerovnosti mezd mezi muži a ženami. Z toho důvodu je možné si myslet, že v budoucnosti bude genderová mzdová mezera velmi nízká.

Na statistiky genderové mzdové mezery poukazuje Pytliková (2015) a uvádí, že byly rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami během komunistické éry zhruba 30 %, přestože se proklamovala rovnost pracovníků. Za posledních 20 let se změnila situace mírně, co se týká vývoji rozdílů v průměrné mzdě. V tomto období se průměrná mzda žen pohybovala v hodnotách 75 až 78 % průměrné mzdy mužů. Odlišný vývoj je možné sledovat na ukazateli mzdových rozdílů měřených pomocí mediánu, kdy se snížil rozdíl mzdové mezery.

Z tabulky číslo 2 je možné vidět, že v roce 1996 byla genderová mzdová mezera (dle průměrné mzdy) na hodnotě 22,8 %. V roce 2015 je genderová mzdová mezera na hodnotě 22,9 %, což je nepatrný pokles pouze o jeden procentní bod. Ovšem v průběhu let se genderová mzdová mezera měnila, zejména zvyšovala. Nejvyšší mzdová mezera byla v roce 2008 a to 25,9 %. Oproti tomuto ukazateli je možné genderovou mzdovou mezeru měřit také pomocí mediánu mezd, kde jsou výsledky průkaznější. V roce 1996 byla dle mediánu mezd mzdová nerovnost mezi muži a ženami 21,1 %. V roce 2015 byla mzdová mezera již na 16,5 %, což je pokles o necelých 5procentních bodů. Vývoj průměrné mzdy mužů a žen je možno vidět, že od roku 1996 do roku 2015 byl vývoj kolísavý. Do roku 2000 mzdové nerovnosti rostly. Od vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 mzdové nerovnosti začaly mírně klesat. Ve srovnání ukazatelů průměrné mzdy a mediánu mezd vidíme rozdíly. Podle ukazatele mediánu mezd vidíme nižší mzdové rozdíly než u ukazatele průměrné mzdy.

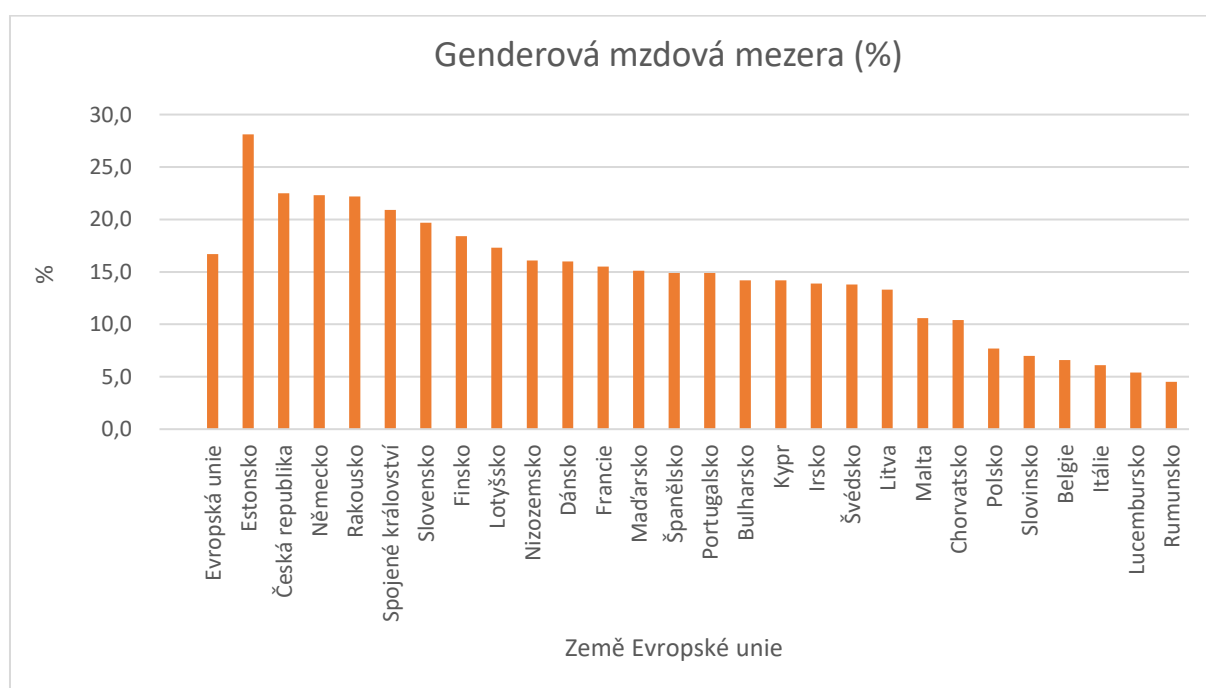
Tabulka číslo 2: Vývoj genderové mzdové mezery mzdy od roku 1996–2015

Roky	GWG (medián mezd)	GWG (průměrné mzdy)
1996	21,1	22,8
1997	21,3	24,3
1999	21,8	26,8
1998	25,1	28
2000	21,8	26,7
2004	19,1	25,1
2003	18,6	25,4
2005	18,9	24,9
2006	18,3	24,6
2007	19,8	24,8
2008	20,6	25,9
2009	18,1	25,2
2010	15,6	20,7
2011	16,2	22,2
2012	15,3	22,1
2013	15,4	21,7
2014	16,3	21,9
2015	16,5	21,9

Zdroj: ČSÚ (2016 b), vlastní zpracování

Průměrná mzdová nerovnost je aktuálně v Evropské unii kolem 16 %. Konkrétně v České republice byla genderová mzdová nerovnost v roce 2014 na úrovni necelých 22 %. Z grafu číslo 1 je možno vidět, že z hlediska Evropské unie má Česká republika druhou největší mzdovou mezeru hned po Estonsku. Genderová mzdová mezera se v České republice vyskytuje nad průměrem zemí Evropské unie. Nad průměrem zemí Evropské unie ve vztahu s genderovou mzdovou mezerou se nacházejí také státy Německo, Rakousko, Velká Británie, Slovensko, Finsko a Lotyšsko. Mezi země s nejnižší genderovou mzdovou mezerou v Evropské unii patří Rumunsko, Lucembursko, Itálie, Belgie, Slovinsko a Polsko.

Graf číslo 1: Genderová mzdová mezera 2014 (% rozdíl mezi měsíční hrubou mzdou)



Zdroj: ČSÚ (2016 a), vlastní zpracování

Na mzdovou genderovou mezeru v průběhu lidského života se zaměřuje Němec (2014) s tím, že mzdové rozdíly u žen a mužů existují v celém období ekonomické aktivity od 15 do 64 let. Největší genderová mezera je u žen ve středním pracovním věku, přesněji řečeno v období od 30 do 44 let, jak je možno vidět z grafu číslo 2. Jelikož trendem nejen v České republice je stále pozdější odchod žen na mateřskou dovolenou, kdy na mateřskou dovolenou odcházejí zralejší ženy. Muži si naopak v tomto středním produktivním věku upevňují svůj kariérní život a postupují na lépe placené pozice. Pokud odejdou ženy na mateřskou dovolenou v nižším věku, tak se to na mzdové složce tolik nepromítne, jako kdyby odešli v pozdějším věku, jelikož v nižším věku jsou mzdové rozdíly nejnižší, což potvrzuje i graf číslo 2, kde nejnižší mzdové

rozdíly z hlediska pohlaví jsou u žen od 15 let do 30 let. Od 45 let do 64 let jsou mzdové rozdíly nižší. Důvodem tedy nejvyšších mzdových rozdílů je fakt, že ženy ve středním produktivním věku zhruba od 30 let nejčastěji nastupují na mateřskou dovolenou. Podobně vidí skutečnost i Waldfogel (1998), i když klesá mzdová nerovnoměrnost mezi muži a ženami, tak se naopak prohlubuje rozdílnost v obměňování mezi ženami s dětmi a ženami bez dětí. Zpravidla se jedná o to, že právě ženy bez dětí dosahují významných pracovních pozic, zatímco ženy s dětmi často o svoji práci přichází. Autor dále popisuje řešení této situace, pro využití lidského kapitálu všech žen na trhu práce, tedy to, že sociální systém musí požadovat, aby pracovaly i matky s velmi malými dětmi, kdy by i matky samoživitelky byly schopny vydělat hodně peněz na trhu práce a zabezpečit tak svoji rodinu. Důležité je zaměřit se na rodinnou politiku, konkrétně na mateřskou dovolenou, péči o děti a flexibilní pracovní dobu.

Graf číslo 2: Genderová mzdová mezera podle věku v roce 2012 (%)



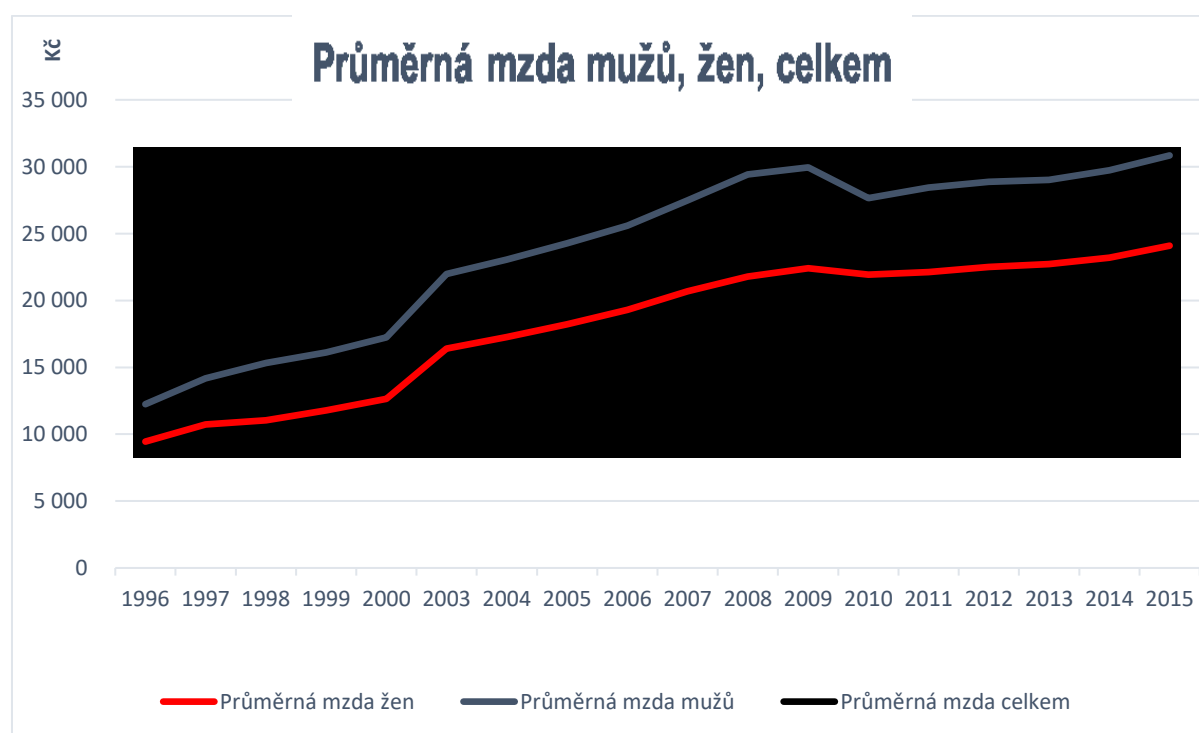
Zdroj: Pytliková (2015), vlastní zpracování

3.4 Vývoj mzdových rozdílů – dle průměrné hrubé mzdy, mediánu mezd

Vývoj mzdových rozdílů je popisován od roku 1996 do roku 2015 a to pomocí ukazatelů průměrné hrubé mzdy a mediánu mezd. Průměrné mzdy po celou dobu sledovaného období rostly. Pokles mezd od roku 2010 je způsoben změnou metodiky výpočtu. Po celou dobu sledovaného období byla průměrná hrubá měsíční mzda vždy vyšší u mužů než žen. Za posledních 19 let průměrná hrubá měsíční mzda vzrostla. U mužů, vzrostla průměrná měsíční hrubá mzda od roku 1996 do roku 2015 o 18 597 Kč. U žen, vzrostla průměrná měsíční hrubá

mzda od roku 1996 do roku 2015 o 14 645 Kč. Hrubá průměrná měsíční mzda žen v roce 1996 byla 9 449 Kč, ve stejném roce byla tato mzda u mužů ve výši 12 245 Kč, už v tomto roce byl rozdíl mezi průměrnou hrubou mzdou mužů a žen o 2 796 Kč, jak je možné vidět v grafu číslo 5. Největší mzdový rozdíl mezi muži a ženami byl v roce 2009. Muži měli v roce 2009 vyšší průměrnou měsíční hrubou mzdu o 7 539 Kč. V posledních 5 letech průměrná hrubá mzda roste poměrně konstantním tempem. V posledním sledovaném roce 2015 byla průměrná hrubá měsíční mzda u mužů 30 382 Kč, u žen 24 094 Kč. Rozdíl mezi průměrnou hrubou mzdou u mužů a žen v roce 2015 byl 6 288 Kč.

Graf číslo 5: Vývoj nominální průměrné mzdy mužů, žen, celkem od roku 1996–2015 (v Kč)

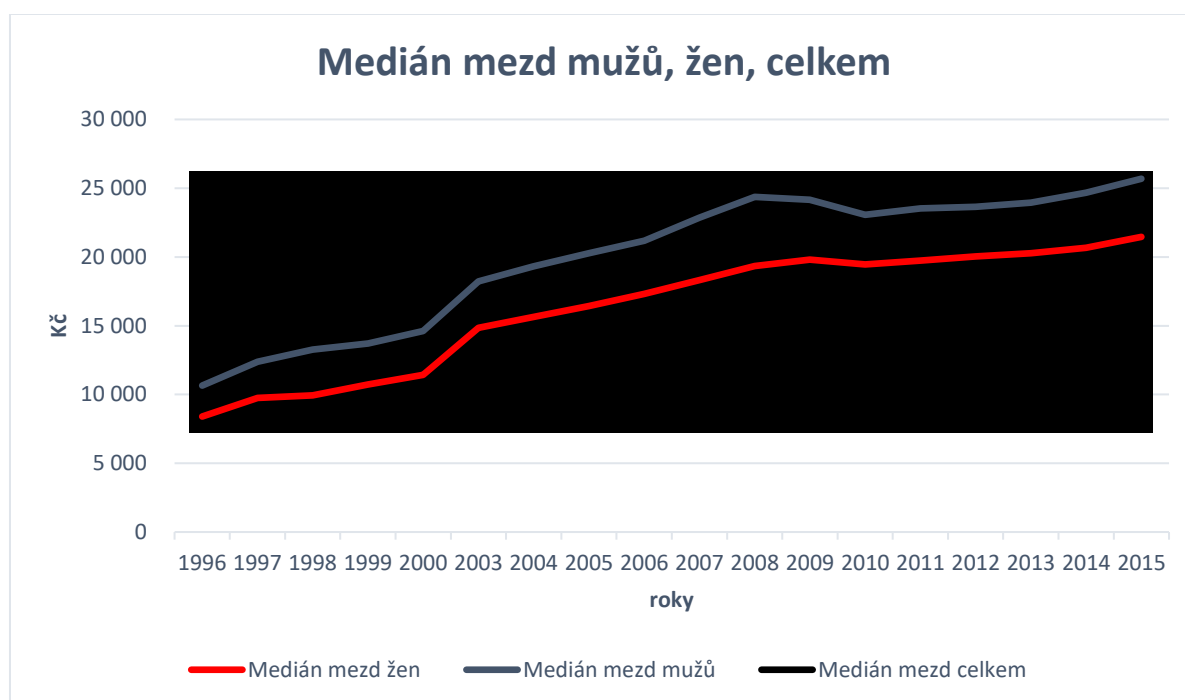


Zdroj: ČSÚ (2016 b), vlastní zpracování

V grafu číslo 6 je zobrazen vývoj měsíčních mezd podle ukazatele medián, zachycené jsou roky 1996–2015. Graf slouží k porovnání vývoje mediánu mezd u pohlaví a grafem vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy. Z hlediska mediánu mezd jsou mzdy mezi muži a ženami méně nerovnoměrné, než je tomu u průměrných mezd. Vývoj mediánu mezd je rostoucí do roku 2008. Pokles mediánu mezd v roce 2008 je způsoben přepočtem aktualizovaných dat a klesající rok 2010 je způsoben změnou metodiky výpočtu a změnou zahrnovaných. Po celou dobu sledovaného období 1996–2015 jsou platy mužů vyšší než platy žen. Od roku 2010 do roku 2015 rostou mediány mezd u mužů a žen poměrně konstantním tempem. Nejmenší rozdíly

v mediánu mezd byly v prvním roce sledovaného období 1996. U mužů byl medián mezd v roce 1996 a to 10 650 Kč. Medián mezd u žen v roce 1996 byl 8 400 Kč. Rozdíl mezi mediánem mezd v roce 1996 z hlediska pohlaví byl 2 250 Kč. Největší rozdíl mezi mediánem mezd z hlediska pohlaví byl v roce 2008 a to o 5 024 Kč.

Graf číslo 6: Vývoj nominálního mediánu mezd u mužů, žen a celkem od roku 1996–2015 (v Kč)



Zdroj: ČSÚ (2016b), vlastní zpracování

3.5 Vývoj mzdových rozdílů – dle odvětví

Segregace na trhu práce mezi mužskými a ženskými pracovními pozicemi se stále více prohlubuje. Ženy jsou nejvíce zaměstnány v sektorech vzdělání, zdravotní a sociální péče, administrativní a podpůrné činnosti a ubytování, stravování a pohostinství. V odvětví vzdělání je oproti roku 1993 zaměstnáno o 18,6 tisíc žen. V odvětví zdravotní a sociální péče vzrostl počet zaměstnaných žen za posledních 24 let o 63 tisíc. V sektoru administrativní činnosti vzrostl počet zaměstnaných žen od roku 1993 téměř dvojnásobně. V sektoru ubytování, stravování a pohostinství vzrostl počet zaměstnaných žen za posledních 24 let o 25 tisíc.

Naopak muži preferují zaměstnání v sektorech, jako je zpracovatelský průmysl, stavebnictví, informační a komunikační činnosti, výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu. Od roku 1993 vzrostl počet mužů zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu o 96 500 tisíc. V sektoru informační a telekomunikační činnosti vzrostl počet

zaměstnaných mužů od roku 1993 o 63 tisíc. Stále tak přetrvává tradice typicky ženských a typicky mužských pracovních pozic, uvádí Český statistický úřad (2016). Z čehož také vyplývá, že sektory, ve kterých pracují většinou ženy, jsou hůře placené oproti sektorech, ve kterých preferují pracovat muži (ČSÚ, 2016).

Jurajda a Paligová (2006) uvádějí, že bylo podle výzkumu zjištěno, že pouze 7 % vrcholových manažerů v České republice je tvořeno ženami, navíc tyto ženy mají o 20 % nižší plat než muži. Největší mzdová mezera je v České republice v managementu. Celkově v zemích v Evropské unii je průměrně 16,6 % žen ve výkonných radách. Nedostatečné zastoupení žen v managementu v největších společnostech je hodně viditelné v porovnání s jinými sektory zaměstnání. Dle Českého statistického úřadu (2016) se dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS) zvyšuje počet žen, zaměstnaných na pozici zákonodárců a řídících pracovníků. V tabulce číslo 4 je možno vidět, že od roku 1993 do roku 2015 vzrostl počet zaměstnaných žen na pozici zákonodárci a řídící pracovníci o 66,9 %. U mužů, vzrostl počet zaměstnaných na pozici zákonodárci a řídící pracovníci od roku 1993 do roku 2015 o 17,5 %. Přestože stále převládají na této pozici zaměstnání muži, tak se zvyšuje počet zaměstnaných žen.

Tabulka číslo 4: Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (v tis. osob)

Zaměstnaní v NH (CZ-ISCO)	1993	2000	2005	2010	2015
Zákonodárci a řídící pracovníci:					
ženy	54,2	72,3	87,2	72,4	80,9
muži	159,8	218,5	207,1	188,8	193,4
Úředníci:					
ženy	289,2	309	275,3	289,6	364,3
muži	71,3	75,1	82,5	95,1	100,2
Techničtí a odborní pracovníci:					
ženy	482,9	477,7	552,7	636,5	371,3
muži	390,5	405,2	486,8	571,6	485,4
Pracovníci ve službách a prodeji:					
ženy	356,6	373,3	371,1	399,3	501,4
muži	160,9	194,5	204,2	206,2	273,2

Zdroj: ČSÚ, 2016 (vlastní zpracování)

V tabulce číslo 4 jsou kromě zaměstnaných na pozici zákonodárců a řídicích pracovníků i další pozice jako jsou úředníci, techničtí a odborní pracovníci a pracovníci ve službách a prodeji. Muži jsou kromě zákonodárců a řídicích pracovníků nejvíce zaměstnáni také na pozici techničtí a odborní pracovníci. Naopak ženy jsou nejvíce zaměstnány na pozici úředníci a pracovníci ve službách a prodeji. Ženy preferují pracovní pozice jako je úředník a pracovník ve službách a prodeji z více důvodů. Nejčastějším důvodem preference je blízkost domovu, přesná pracovní doba zahrnující volné odpoledne a víkendy, kdy se ženy starají o rodinu a domácnost. Dále tyto pozice zahrnují určité bezpečí, čisté prostředí a jistotu. Naopak muži zaměstnaní v pracovních pozicích zákonodárců a řídicích pracovníků nebo třeba technických pracovníků naopak pracují často přesčasy a více hodin, často bývají tyto pozice nejistoty, vyvolávají soutěživost. Zároveň jsou pozice zákonodárců, řídicích pracovníků a technických pracovníků jedny z nejvíce placených pozic. Na pozice zákonodárců, řídicích pracovníků, technických a odborných pracovníků je potřeba vysoké úrovně kvalifikace a také zkušeností. Z důvodu žen odchodu na mateřskou dovolenou a následnou mezeru v kariéře, jsou tyto pozice obsazeny ženami méně časté. Ženy při odchodu na mateřskou dovolenou často hůře dohánějí v kariérním životě své kolegy, kteří neměli kariérní přestávku v podobě mateřské dovolené. Během mateřské dovolené začíná také zaostávat a znehodnocovat lidský kapitál tím, že během mateřské dovolené ženy neinvestují do rozvoje svého lidského kapitálu. Jak uvádí Pytlíková (2015), prodloužení délky rodičovské a mateřské dovolené o jeden rok přináší snížení měsíční mzdy o 1,1 %. Existuje značný rozdíl mezi domácnostmi s dětmi, kdy jsou mzdy nižší u žen o 24 %, přičemž v domácnosti bez dětí je tento mzdový rozdíl pouze 15 %.

Tabulka číslo 5 zobrazuje hrubou měsíční mzdu a medián mezd na pozici zákonodárci a řídicí pracovníci. V tabulce je možno vidět, že mzda mužů je vyšší v porovnání se mzdou žen. Převazuje vyšší mzda mužů z hlediska ukazatele hrubé měsíční mzdy i mediánu mezd. Za rok 2015 bylo zjištěno, že hrubá měsíční mzda žen na pozici zákonodárci a řídicí pracovníci je nižší o 17 896 Kč oproti mužům. Z hlediska mediánu mezd je mzda žen oproti mužům nižší o 9 983 Kč. Genderová mzdová mezera z hlediska hrubé měsíční mzdy na pozici zákonodárců a řídicích pracovníků v roce 2015 byla 26,9 %. Při porovnání genderové mzdové mezery u mediánu mezd na této pozici je 20,4 %. Kromě pozice zákonodárců a řídicích pracovníků jsou pomocí tabulky 3.5.2 zobrazeny průměrné hrubé měsíční mzdy a medián mezd u úředníků, technických a odborných pracovníků, pracovníků ve službách a prodeji. Ve všech pracovních pozicích převažují mzdy mužů před mzdami žen. Průměrné měsíční mzdy jsou vyšší než mediány mezd.

Tabulka číslo 5: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2015

Zaměstnaní v NH (CZ-ISCO)	Průměrná měsíční mzda	%rozdíl	Medián mezd	%rozdíl
Zákonodárci a řídící pracovníci:				
Ženy	48 425 Kč	26,9	38 752 Kč	20,4
muži	66 321 Kč		48 735 Kč	
Úředníci				
Ženy	21 991 Kč	18,7	20 654 Kč	17,7
muži	27 064 Kč		25 119 Kč	
Techničtí a odborní pracovníci:				
ženy	27 243 Kč	19,7	25 505 Kč	17,3
muži	33 952 Kč		30 848 Kč	
Pracovníci ve službách a prodeji:				
ženy	16 490 Kč	16	15 221 Kč	8,1
muži	19 642 Kč		16 570 Kč	

Zdroj: ČSÚ, 2016 (vlastní zpracování)

Kromě zákonodárců a řídících pracovníků jsou platy nejvyšší u technických a odborných pracovníků. U technických a odborných pracovníků jsou průměrné měsíční mzdy vyšší u mužů o 6 709 Kč, tj. 19,7 %. V přepočtu na medián mezd je u technických a odborných pracovníků mužů mzda 5 343 Kč, tj. 17,3 %. Nejnižší mzdové rozdíly z hlediska pohlaví jsou u pracovníků ve službách. Při porovnání průměrné měsíční mzdy u mužů a žen jsou mzdy mužů o 3 152 Kč, tj. 16 % nižší než u žen. Při porovnání pozice pracovníků ve službách a prodeji u mediánu mezd jsou rozdíly 1 349 Kč, tj. 8 %. U pracovní pozice úředníci mají ženy u průměrné hrubé měsíční mzdy nižší o 4 464 Kč tj. 18,7 % oproti mužům. Při porovnání s mediánem mezd jsou mzdy úředníků žen nižší oproti mužům o 5 073 Kč tj. 17,7 %.

3.6 Participace na trhu práce

Participace na trhu práce ovlivňuje výši mezd a zejména tedy mzdové rozdíly. Ženy mají často nižší úroveň participace na trhu práce. Nejčastější důvod je mateřství. V současné době jsou snahy o harmonizaci pracovního a rodinného života, což významně ovlivňuje nastavení

sociální politiky daného státu. Podpora nebo znesnadnění účasti matek na trhu práce je během mateřství nejdůležitější.

Stav ekonomicky aktivního obyvatelstva je zobrazen v následující tabulce číslo 6. Ukazatel ekonomicky aktivního obyvatelstva vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných na počtu všech osob 15 let a starších. Z tabulky číslo 1 je možno vidět, že muži jsou ekonomicky aktivnější než ženy. Ekonomická aktivita žen se pohybuje kolem 50 %, což je o zhruba 18 % méně než u mužů. Celková ekonomická aktivita se pohybuje těsně pod úrovní 60 %. Muži mají hodnoty ekonomické aktivity kolem 68 %. Za posledních 10 let se nijak výrazně nezměnil trend hodnot ekonomicky aktivních obyvatel ani u mužů ani u žen.

Tabulka číslo 6: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (%) od roku 2004–2015

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (%)			
pohlaví/roky	celkem	muži	ženy
2004	59,2	68,4	50,5
2005	59,4	68,7	50,6
2006	59,3	68,6	50,5
2007	58,8	68,3	49,8
2008	58,5	68,2	49,3
2009	58,7	68,3	49,5
2010	58,4	68,0	49,3
2011	58,3	67,6	49,5
2012	58,6	67,7	50,0
2013	59,3	68,1	50,9
2014	59,3	68,2	50,9
2015	59,4	68,0	51,3

Zdroj: ČSÚ (2016), vlastní zpracování

4 Empirická analýza determinantů mzdových rozdílů v ČR

Tato kapitola je věnována praktické části diplomové práce. V první podkapitole je popsána metodika, která je použita v této práci. Dále je vysvětlen empirický model vycházející z Mincerovy rovnice. Tento model je pak použit v upravené formě v empirických regresních analýzách determinantů mzdových rozdílů v České republice. Výsledky regresní analýzy mzdových determinantů jsou popsány v předposlední části. Poslední část kapitoly obsahuje shrnutí poznatků.

4.1 Metodologie

V praktické části diplomové práce je použito několik vědeckých metod. Zejména je použita deskriptivní analýza, která analyzuje proměnné, které jsou v modelu použity. Popisuje základní charakteristiky jako je střední hodnota, směrodatná odchylka, minimum, maximum, počet pozorování. Další použitou metodou je korelační analýza, která charakterizuje vztahy mezi proměnnými. Použita je také regresní analýza, tato regresní analýza uvádí, do jaké míry má model vypovídací schopnost. A uvádí, jestli jsou proměnné, které jsou použity v modelu statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Praktická část diplomové práce je zaměřena na analýzu determinantů mzdových rozdílů v České republice. K této analýze jsou použita data, která jsou získána z dotazníkového šetření. Dotazníková data obsahují 1984 respondentů, kteří odpovídají na dané otázky týkající se zejména mezd, ale také otázek týkajících se rodinného života, osobního života, pracovní stránky a jiné. Dotazník je možné prohlédnout v příloze číslo 1. Analýza je provedena prostřednictvím ekonometrického programu STATA

Analýzy jsou provedeny na základě upravené Mincerové mzdové rovnice. Zejména jsou analyzovány mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Nastává porovnání, které faktory ovlivňují výši mezd a do jaké míry. Analyzované faktory jsou lidský kapitál, charakteristiky jedince a charakteristiky zaměstnání. Každý souhrnný faktor zahrnuje několik dílčích faktorů. Porovnány jsou zvláště faktory ovlivňující výši mezd u žen a u mužů. Následuje poté komparace faktorů ovlivňující výši mezd mezi muži a ženami a vyhodnocení. Druhá Mincerova mzdová rovnice se zaměřuje konkrétněji na hodinové sazby žen a faktory, které je ovlivňují z hlediska mateřství. Analyzovány jsou faktory, jako je délka rodičovské dovolené, pracovní flexibilita, pracovní bezpečnost, počet dětí, rodinný stav a jiné.

V empirické analýze jsou použity sazby hodinové mzdy z důvodu vhodnější vypovídací schopnosti. Data jsou očištěna o faktor rozdílného počtu odpracovaných hodin. Územně se

jedná o informace z České republiky. Z hlediska časového jsou v dotazníkovém šetření použita data v jednom roce. Nedochází tedy ke komparaci dat z vícero časového období.

4.2 Mincerova rovnice

Mincer sestavuje na základě teorie lidského kapitálu regresní rovnici. Rovnice zachycuje různé faktory, které mají vliv na výši příjmů zaměstnaných jedinců. Nazývá se Mincerova regresní rovnice nebo Mincerův model příjmů. Tento empirický model je hojně využíván ve vědecké oblasti ekonomie trhu práce při zjišťování mzdových determinant i v současnosti. Vznikají různé variace a modifikace klasické Mincerovy rovnice uvádí Večerník (2001). Základní verzi zveřejnil Mincer (1974) v této formě:

$$\ln W = aS + bZ + C \quad (1)$$

Přičemž:

- $\ln W$ je přirozený logaritmus mzdy,
- S znamená počet studovaných let
- Z znamená počet let zkušeností od ukončení studia
- C je konstanta zahrnující všechny další proměnné, které je možno použít

4.2.1 Variace Mincerovy rovnice

V empirické literatuře se pracuje se mzdou nebo mzdovou mezerou. Hodinovou mzdu umožňuje očistit od případných odpracovaných hodinových rozdílů. Logaritmus příjmu se používá k linearizaci závislosti proměnných. Po provedení logaritmu příjmu je možné použít lineární regresi. Počet studovaných let znamená standardní dobu studia, která je potřebná k absolvování určitého stupně vzdělání. Počet let zkušeností od ukončení studia se počítá, jako rozdíl let, kdy jsou sbírána data pro výzkum a rok, kdy jedinec ukončil vzdělání. Pokud data umožňují, tak se zjišťuje tato proměnná i jako součet odpracovaných let.

Koeficient a vyjadřuje, jak moc se podílí vzdělání na výši příjmu. Koeficient b vyjadřuje, jak moc se podílí zkušenosti na výši příjmu. Konstanta C vyjadřuje další proměnné, které jsou v modelu použity.

Mincer (1974) rovnici upravuje do tvaru, který zohledňuje délku pracovních zkušeností a délku studovaných let zvláště:

$$\ln W = aS + b_1Z + b_2Z^2 + C \quad (2)$$

Koeficient b_1 a b_2 určují, jak moc se ve výsledném příjmu projevují rostoucí zkušenosti a délka studia. Je to především z toho důvodu, že u jedinců, kteří absolvovali studium již před delší dobou, má větší vliv na příjem délka praxe než délka vzdělání. Zaměstnaný jedinec, který je na trhu práce delší dobu, je více ohodnocen za pracovní zkušenosti než za to, co vystudoval.

Harmon, Oosterbeek a Walker (2003) dodávají, že určité roky vzdělání se neprojevují stejnou měrou na výši mzdy. Je poměrně velký rozdíl, jestli jedinec absolvoval tři roky sekundárního vzdělání a středoškolské vzdělání tedy nedostudoval a jestli jedinec absolvoval čtyři roky sekundárního vzdělání a středoškolské vzdělání dostudoval. I když se jedná jen o rozdíl v jednom roce, má čtyřleté středoškolské vzdělání na výši mzdy jedince velký význam. Tři vystudované roky středoškolského vzdělání mají minimální význam na výši mzdy. Rozdíl bude také mezi tím, jestli jedinec studoval dva roky na střední škole, anebo studium dvou let na vysoké škole. Z výše uvedeného vznikl další tvar rovnice:

$$\ln W = a_1S_1 + a_2S_2 + a_3S_3 + bZ + C \quad (3)$$

a_1 znamená základní vzdělání

a_2 znamená středoškolské vzdělání

a_3 znamená vysokoškolské vzdělání

Koeficienty a_1 a_2 a_3 vyjadřují, jak moc působí počet let strávený studiem na základné škole, střední škole a vysoké školy na výslednou výši mzdy. Je možné použít následně ještě rozčlenění středoškolského vzdělání na maturitní a nematuritní obory. Vysokoškolské vzdělání je možno rozčlenit na bakalářský stupeň, magisterský stupeň a doktorandský stupeň. Další možnost je rozčlenění počtu let praxe na b_1Z a b_2Z^2 , jak bylo stanoveno v předchozím vzorci číslo 2, získán by byl tedy tvar rovnice:

$$\ln W = a_1S_1 + a_2S_2 + a_3S_3 + b_1Z + b_2Z^2 + C \quad (4)$$

4.3 Empirický model

K empirickým analýzám a testování variace Mincerovy rovnice jako empirického modelu, jsou použita data z dotazníkového šetření (Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic – Mariola Pytlikova a kolektiv). Dotazníkové šetření bylo provedeno na reprezentativním vzorku zaměstnanců v České republice. Dotazníkové šetření bylo uskutečněno v období říjen až listopad 2011. Účastnilo se 1984 respondentů, kteří odpovídali

na 64 otázek týkající se témat lidského kapitálu, rodinných faktorů, demografických faktorů, psychologických témat, zdraví a preferencí. Účastníci osoby byly od věku 24 až 54 let a vybrány byly z náhodného reprezentativního vzorku. Data byla poskytnuta autory Marioly Pytlikové a kol. (2012).

Před provedením vlastní empirické regresní analýzy determinantů mzdových rozdílů, jsou charakterizovány a popsány jednotlivé proměnné, které se v analýze vyskytují.

Prvotně je provedena všeobecnější analýza dle teorie. Proměnné jsou rozděleny do skupin dle jednotlivých faktorů, které ovlivňují výši mzdy na: faktory lidského kapitálu, faktory demografické a rodinné a charakteristiky zaměstnání.

Do oblasti faktoru lidského kapitálu, který ovlivňuje výši mzdy, jsou zahrnuty tyto proměnné: věk, nejvyšší ukončené vzdělání, celkový počet odpracovaných let, počet zaměstnavatelů, vzdělání matky, vzdělání otce¹ a obor zaměstnání.

Do oblasti faktorů ovlivňující výši mzdy „demografické a rodinné charakteristiky“ jsou zařazeny proměnné: region, velikost obce, velikost domácnosti, délka mateřské dovolené a rodinný stav.

Další oblast sledovaných faktorů ovlivňující výši mzdy jsou charakteristiky zaměstnání. Do této kategorie jsou zařazeny proměnné: pohlaví nadřízeného, vztah s nadřízeným, flexibilita pracovní doby, možnost práce z domova a možnost změny pracovního úvazku.

Druhá část vlastní empirické analýzy bude zaměřena na vliv mateřství na výši mezd. Skupina proměnných, které jsou zahrnuty v analýze jsou: počet dětí, délka mateřské dovolené, rodinný stav, možnost změny pracovního úvazku, flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova.

Následující část je věnována popisu jednotlivých proměnných, na základě dostupných dat z dotazníkového šetření.

V daném vzorku dat je zastoupeno 47 % (936) žen a 53 % (1048) mužů. Dohromady je v datech zastoupeno 1984 zaměstnaných jedinců.

¹ Vzdělání matky a otce je použito v analýze z důvodu zohlednění genetických predispozic a domácího prostředí

4.3.1 Popis proměnných – skupina faktorů lidský kapitál

Prvotně je provedena deskriptivní statistika skupiny faktorů proměnných lidský kapitál, do které jsou zahrnuty tyto proměnné: věk, nejvyšší ukončené vzdělání, celkový počet odpracovaných let, počet zaměstnavatelů, vzdělání matky, vzdělání otce a obor vzdělání.

V tabulce číslo 6 je zobrazen průměrný věk jedinců. Ženy mají průměrný věk 39 let, tak jako muži.

Tabulka číslo 6: Deskriptivní statistika věku

Proměnná	Ženy		Muži	
	Počet	Průměr	Počet	Průměr
věk	936	38.92949	1048	39.0792

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

V tabulce číslo 7 je zobrazena deskriptivní statistika nejvyššího ukončeného vzdělání u žen a mužů. Je možno vidět, že z daného vzorku je největší část žen tj. 38 % se středoškolským vzděláním s maturitou. U mužů je nejčastější zastoupení se středoškolským vzděláním bez maturity 44 %. Co se týká vysokoškolského vzdělání, tak jsou na tom muži i ženy téměř stejně.

Tabulka číslo 7: Deskriptivní statistika nejvyššího ukončeného vzdělání

Nejvyšší ukončené vzdělání	ženy		muži	
	Počet	%	Počet	%
základní	42	4.49	43	4.10
středoškolské bez maturity (vyučený/á)	307	32.80	462	44.08
středoškolské s maturitou	360	38.46	337	32.16
vyšší odborné vzdělání (voŠ) zakončené	42	4.49	28	2.67
vyšší odborné vzdělání (voŠ) zakončené	32	3.42	24	2.29
vysokoškolské vzdělání s bakalářským di	65	6.94	40	3.82
vysokoškolské vzdělání s magisterským d	88	9.40	114	10.88
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

V tabulce číslo 8 je zobrazena deskriptivní statistika proměnné počet odpracovaných hodin u žen a mužů. Ženy mají průměrně nižší počet odpracovaných let o 3 roky než muži.

Tabulka číslo 8: Deskriptivní statistika počtu odpracovaných let

Proměnná	Ženy		Muži	
	Počet	Průměr	Počet	Průměr
Počet odpracovaných let	936	14.77127	1048	17.82472

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

V tabulce číslo 9 je zobrazena deskriptivní statistika počtu zaměstnavatelů u mužů i žen. Ženy mají nejčastěji dva až tři zaměstnavatele za svůj prozatímní kariérní život, což je u žen necelých 15 let. Muži mají nejčastěji také dva až tři zaměstnavatele. Maximálně však mají muži i ženy až 12 zaměstnavatelů.

Tabulka číslo 9: Deskriptivní statistika počtu zaměstnavatelů²

Proměnná	Ženy		Muži	
Počet zaměstnavatelů	Počet	%	Počet	%
0	5	0.53	6	0.57
1	184	19.66	167	15.94
2	225	24.04	285	27.19
3	249	26.60	246	23.47
4	123	13.14	161	15.36
5	99	10.58	98	9.35
6	21	2.24	36	3.44
7	13	1.39	18	1.72
8	8	0.85	18	1.72
9	2	0.21	2	0.19
10	4	0.43	6	0.57
11	1	0.11	3	0.29
12	2	0.21	2	0.19
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

V tabulce číslo 10 je zobrazena deskriptivní statistika proměnné vzdělání otce u žen i mužů. Průměrné vzdělání otce u žen i mužů je středoškolské bez maturity, druhé nejčastější vzdělání otců žen i mužů je středoškolské s maturitou.

² Proměnný počet zaměstnavatelů – myšleno na hlavní pracovní poměr delší než 6 měsíců.

Počet zaměstnavatelů 0 znamená, že se jedná o absolventa, který je zaměstnán u svého prvního zaměstnavatele, a to kratší dobu, než je 6 měsíců.

Tabulka číslo 10: Deskriptivní statistika proměnné vzdělání otce

Proměnná Vzdělání otce	Ženy		Muži	
	Počet	%	Počet	%
bez otce	15	1.60	29	2.77
zs	67	7.16	76	7.25
ss, vyuceny	490	52.35	538	51.34
ss, maturita	265	28.31	280	26.72
vos a bc	21	2.24	20	1.91
mgr a phd	78	8.33	105	10.02
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

V tabulce číslo 11 je zobrazena deskriptivní statistiky proměnné vzdělání matky u žen i mužů. Nejčastěji jsou matky žen i mužů se středoškolským vzděláním bez maturity nebo se středoškolským vzděláním s maturitou.

Z tabulek vzdělání matky i otce plyne, že nejčastěji jsou rodiče středoškolsky vzdělání bez maturity nebo středoškolsky vzdělání bez maturity.

Tabulka číslo 11: Deskriptivní statistika proměnné vzdělání matky

Proměnná Vzdělání matky	Ženy		Muži	
	Počet	%	Počet	%
bez matky	2	0.21	3	0.29
zs	158	16.88	168	16.03
ss, vyuceny	423	45.19	438	41.79
ss, maturita	295	31.52	358	34.16
vos a bc	12	1.28	25	2.39
mgr a phd	46	4.91	56	5.34
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

V tabulce číslo 12 je provedena deskriptivní statistika proměnné obor nejvyššího dosaženého vzdělání u mužů i žen. Ženy z daného vzorku dat nejčastěji studují obory spíše

humanitní. Zatímco muži nejčastěji studují převážně technické obory, které jsou i lépe finančně ohodnoceny.

Tabulka číslo 12: Deskriptivní statistika proměnné obor nejvyššího dosaženého vzdělání

Proměnná Obor nejvyššího dosaženého vzdělání	Ženy		Muži	
	Počet	%	Počet	%
přírodní vědy a nauky	29	3.10	26	2.48
technické vědy a nauky	141	15.06	643	61.35
zemědělsko-lesnické a veterinární vědy	36	3.85	63	6.01
zdravotnictví, lékařské a farmaceutické	77	8.23	11	1.05
společenské vědy, nauky a služby	641	68.48	299	28.53
vědy a nauky o kultuře a umění	12	1.28	2	0.19
vojenské vědy a nauky			4	0.38
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

4.3.2 Popis proměnných demografické a rodinné faktory

Do oblasti faktorů ovlivňující výši mzdy „demografické a rodinné charakteristiky“ jsou zařazeny proměnné: region, velikost obce, velikost domácnosti, délka mateřské dovolené a rodinný stav.

Tabulka číslo 13: Deskriptivní statistika proměnné region bydliště

Proměnná Region	Ženy		Muži	
	Počet	%	Počet	%
praha	110	11.75	122	11.64
středočeský	104	11.11	117	11.16
jihočeský	62	6.62	63	6.01
plzeňský	53	5.66	61	5.82
karlovarský	28	2.99	30	2.86
ústecký	61	6.52	82	7.82
liberecký	37	3.95	43	4.10
královéhradecký	45	4.81	51	4.87
pardubický	44	4.70	55	5.25
vysočina	48	5.13	55	5.25
jihomoravský	115	12.29	114	10.88
olomoucký	61	6.52	65	6.20
zlínský	56	5.98	56	5.34
moravskoslezský	112	11.97	134	12.79
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

Tabulka číslo 13 zobrazuje kraj bydliště. V daném vzorku jsou zastoupeni jedinci z kraje Praha, Středočeského, Jihočeského, Plzeňského, Karlovarského, Ústeckého, Libereckého, Královéhradeckého, Pardubického, Vysočiny, Jihomoravského, Olomouckého, Zlínského a Moravskoslezského. Nejčastěji jsou zastoupeny ženy a muži z Jihomoravského, Moravskoslezského, Pražského a Středočeského kraje.

V tabulce číslo 14 je zobrazena velikost obce ve které jedinci žijí. Nejčastěji bydlí ženy i muži v obcích s velikostí nad 100 tisíc obyvatel.

Tabulka číslo 14: Deskriptivní statistika proměnné velikost obce

Proměnná Velikost obce	Ženy		Muži	
	Počet	%	Počet	%
do 1 999 obyvatel	190	20.30	224	21.37
2 000- 4 999 obyvatel	143	15.28	162	15.46
5 000 - 9 999 obyvatel	68	7.26	79	7.54
10 000 - 19 999 obyvatel	101	10.79	115	10.97
20 000 - 49 999 obyvatel	105	11.22	128	12.21
50 000 - 99 999 obyvatel	107	11.43	112	10.69
100 000 a více obyvatel	222	23.72	228	21.76
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

V tabulce číslo 15 je zobrazena deskriptivní statistika proměnné počet členů domácnosti.

Tabulka číslo 15: Deskriptivní statistika proměnné počet členů domácnosti

Proměnná Počet členů domácnosti	Ženy		Muži	
	Počet	%	Počet	%
žiji sám / sama	123	13.14	202	19.27
2	259	27.67	240	22.90
3	261	27.88	275	26.24
4	242	25.85	272	25.95
5	43	4.59	51	4.87
6	7	0.75	5	0.48
9	1	0.11	3	0.29
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

Ženy bydlí nejčastěji v domácnosti se dvěma, třemi nebo čtyřmi členy, což je stejné jako u mužů. Ovšem téměř 20 % mužů žije samo v domácnosti.

V tabulce číslo 16 je zobrazena deskriptivní statistika proměnné délka mateřské dovolené u žen. Nejčastěji jsou ženy na mateřské dovolené 3 roky a to ze 17 %, následně jsou ženy na mateřské dovolené i 6 let. Největší délka mateřské dovolené z daného vzorku žen byla 11 let.

Tabulka číslo 16: Deskriptivní statistika proměnné délka mateřské dovolené u žen

Proměnná	Ženy	
Délka mateřské dovolené	Počet	%
0	264	28.21
1	18	1.92
1.5	6	0.64
2	47	5.02
2.5	6	0.64
3	160	17.09
3.5	1	0.11
4	102	10.90
4.5	1	0.11
5	93	9.94
5.5	2	0.21
6	141	15.06
7	46	4.91
8	28	2.99
9	10	1.07
10	10	1.07
11	1	0.11
Celkem	936	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

V tabulce číslo 18 je zobrazena délka mateřské dovolené u mužů. Z daných výsledků je možno vidět, že 98 % mužů nebylo na mateřské dovolené. Pouze 17 mužů z 1 047 bylo na mateřské dovolené.

Tabulka číslo 17: Deskriptivní statistika proměnné délka mateřské dovolené u mužů

Proměnná	Muži	
Délka mateřské dovolené	Počet	%
0	1,030	98.38
1	2	0.19
2	2	0.19
3	4	0.38
4	2	0.19
6	3	0.29
7	1	0.10
8	1	0.10
10	2	0.19
Celkem	1,047	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

V tabulce číslo 18 je zobrazen rodinný stav mužů a žen. V manželství je 64 % mužů i žen. Svobodných je z daného vzorku 36 % mužů i žen.

Tabulka číslo 18: Deskriptivní statistika proměnné rodinný stav

Proměnná	Ženy		Muži	
Rodinný stav	Počet	%	Počet	%
svobodný	339	36.22	379	36.16
manželství	597	63.78	669	63.84
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

4.3.3 Popis proměnných faktory zaměstnání

Další oblast sledovaných faktorů ovlivňující výši mzdy jsou charakteristiky zaměstnání. Do této kategorie jsou zařazeny proměnné: pohlaví nadřízeného, vztah s nadřízeným, flexibilita pracovní doby, možnost práce z domova a možnost změny pracovního úvazku.

V tabulce číslo 18 je zobrazeno pohlaví nadřízeného. Z tabulky plyne, že jak muži, tak i ženy mají převážně nadřízeného muže. Muži, mají z 88 % nadřízeného muže a pouze 11 % mužů má nadřízeného ženu. U žen je z 52 % nadřízený muž a ze 47 % nadřízená žena.

Tabulka číslo 19: Deskriptivní statistika proměnné pohlaví nadřízeného

Proměnná	Ženy		Muži	
	Počet	%	Počet	%
Pohlaví nadřízeného				
muž	484	51.71	919	87.69
žena	440	47.01	111	10.59
nemá nadřízeného	12	1.28	18	1.72
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

Ženy i muži mají ve většině případů pozitivní až přátelský vztah se svým nadřízeným. Zhruba jedna třetina jedinců má neutrální vztah se svým nadřízeným, ale vyskytují se zde i jedinci, kteří mají i nepřátelský a odměřený vztah. Vztahy s nadřízenými jsou zobrazeny v tabulce číslo 20.

Tabulka číslo 20: Deskriptivní statistika proměnné vztah s nadřízeným

Proměnná vztah s vaším přímým nadřízeným	Ženy		Muži	
	Počet	%	Počet	%
nepřátelský	6	0.65	8	0.78
odměřený	84	9.09	72	6.99
neutrální	330	35.71	382	37.09
pozitivní až přátelský	430	46.54	426	41.36
přátelský, stýkáme se i mimo práci	74	8.01	142	13.79
Celkem	924	100.00	1,030	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

V tabulce číslo 21 je možnost vidět, zdali mají jedinci možnost flexibilní pracovní doby a případně, jestli ji využívají,

Tabulka číslo 21: Deskriptivní statistika proměnné možnost flexibilní pracovní doby

Proměnná	Ženy		Muži	
	Počet	%	Počet	%
Možnost flexibilní pracovní doby				
Nenabízí se	737	78.74	808	77.10
ano nabízí a již jsem toho využil(a)	199	21.26	240	22.90
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

Ve většině případů není u mužů a žen možnost využít flexibilní pracovní dobu. Pouze kolem 20 % jedinců má možnost využít flexibilní pracovní dobu, kterou také využívají.

Dle tabulky číslo 22 je možno vidět, že jedinci nemají ve většině případů možnost práce z domova. Pouze 10 % jedinců má možnost využít práci z domova tzv. home office.

Tabulka číslo 22: Deskriptivní statistika proměnné možnost práce z domova

Proměnná	Ženy		Muži	
Možnost práce z domova	Počet	%	Počet	%
Nenabízí se	866	92.52	953	90.94
ano nabízí a již jsem toho využil(a)	70	7.48	95	9.06
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

Jen 6,5 % žen má možnost změnit typ pracovního úvazku. Znamená to, že by žena mohla změnit hlavní pracovní poměr na zkrácený pracovní poměr nebo naopak. Ještě menší možnost mají muži a to pouze 4,8 % má možnost změnit typ pracovního úvazku.

Tabulka číslo 23: Deskriptivní statistika proměnné možnost změny pracovního úvazku

Proměnná	Ženy		Muži	
Možnost změny pracovního úvazku	Počet	%	Počet	%
Nenabízí se	875	93.48	997	95.13
ano nabízí a již jsem toho využil(a)	61	6.52	51	4.87
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

4.3.4 Popis proměnných vztahu mateřství ke mzdě

Další část vlastní empirické analýzy je zaměřena na vliv mateřství na výši mezd. Skupina proměnných, které jsou zahrnuty v analýze jsou: počet dětí, délka mateřské dovolené, rodinný stav, možnost změny pracovního úvazku, flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova. Proměnné rodinný stav, délka mateřské dovolené, možnost změny pracovního úvazku, flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova již byly analyzovány. Proto je v této části charakterizována proměnná počet dětí.

Tabulka číslo 24: Deskriptivní statistika proměnné počet dětí

Proměnná	Ženy		Muži	
Počet dětí	Počet	%	Počet	%
0	262	27.99	397	37.88
1	332	35.47	314	29.96
2	298	31.84	294	28.05
3	43	4.59	37	3.53
4	1	0.11	6	0.57
Celkem	936	100.00	1,048	100.00

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

Ženy mají nejčastěji jedno až dvě děti. Z dotázaných jedinců jsou muži nejčastěji bezdětní nebo mají jedno až dvě děti. Pouze 7 dotázaných mužů a žen má 4 děti. Tato situace je zobrazena v tabulce číslo 24.

V následující části jsou provedeny regresní analýzy faktorů ovlivňující výši mezd.

4.4 Regresní analýza faktorů ovlivňující výši mezd

Pro regresní analýzu faktorů ovlivňující výši mezd je použita upravená Mincerova rovnice:

$$\ln_w = \beta_1 \text{Female} + \beta_2 X_i + \epsilon_i \quad (5)$$

S vysvětlením:

- \ln_w - na levé straně je logaritmus hodinové mzdové sazby, hodinová sazba je uvedena z toho důvodu, aby byly zohledněny i zkrácené úvazky
- $\beta_1 \text{Female}$ - na pravé straně je proměnná female s 1 pro ženu a 0 pro muže
- $\beta_2 X_i$ - zde jsou zahrnuty faktory lidského kapitálu, rodinné a demografické faktory a faktory zaměstnání
- ϵ_i - zde je zahrnuta náhodná složka

4.5.1 Regresní analýza faktorů ovlivňující výši mezd

V tabulce číslo 25 je provedena regresní analýza faktorů ovlivňující výši mezd u žen. Úplné výsledky regresní analýzy jsou obsaženy v příloze číslo 2. Počet pozorování v regresní analýze je 1 984. Genderová mzdová mezera vyjadřuje, že v modelu 1, který zahrnuje skupinu faktorů proměnných lidský kapitál je 14,64 % rozdíl hodinové mzdy mezi muži a ženami.

Vypovídací schopnost modelu vyjadřuje, že skupina proměnných lidského kapitálu vysvětluje 26,9 % mzdové nerovnosti mezi muži a ženami.

Model2 zahrnuje skupinu faktorů proměnných demografických a rodinných charakteristik. Tato skupina proměnných vyjadřuje 12, 28 % rozdíl hodinové mzdy mezi muži a ženami. Demografické a rodinné faktory vysvětlují 14, 30 % mzdových nerovností mezi muži a ženami.

V modelu3 jsou obsaženy proměnné faktorů charakteristiky zaměstnání. V tomto modelu je vyjádřeno 16, 59 % rozdíl hodinové mzdy mezi muži a ženami. Charakteristiky zaměstnání vysvětlují 10, 54 % mzdových rozdílů mezi muži a ženami.

Model4 zahrnuje předchozí modely, tj. skupinu proměnných faktorů lidského kapitálu, demografických a rodinných charakteristik a charakteristik zaměstnání. Přidáním všech faktorů dohromady klesá genderová mzdová mezera na 10,57 %. Tento model vysvětluje 34,54 % mzdových rozdílů mezi muži a ženami v České republice. Úplné výsledky regresní analýzy jsou uvedeny v příloze číslo 2.

Tabulka číslo 25: Empirický model

Proměnné	Model1 ³	Model2 ⁴	Model3 ⁵	Model4 ⁶
Genderová mzdová mezera	- 14,64 %	-12,28 %	-16,59 %	-10,57 %
Vypovídací schopnost modelu	26,90 %	14,30 %	10,54 %	34,54 %
Počet pozorování	1984	1984	1984	1984

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

Z tabulky číslo 25 plyne, že postupným přidáním jednotlivých skupin proměnných faktorů klesá genderová mezera ze 14,64 % na 10,57 %. Model při první skupině proměnných lidského kapitálu vysvětlil 26,94 % mzdových rozdílů. Postupným přidáním ostatních skupin

³ Model1 zahrnuje skupinu faktorů proměnné lidský kapitál (věk, nejvyšší ukončené vzdělání, celkový počet odpracovaných let, počet zaměstnavatelů, vzdělání matky, vzdělání otce a obor zaměstnání)

⁴ Model2 zahrnuje skupinu faktorů proměnné rodinné a demografické charakteristiky (region, velikost obce, velikost domácnosti, délka mateřské dovolené a rodinný stav)

⁵ Model3 zahrnuje skupinu faktorů proměnné charakteristiky zaměstnání (: pohlaví nadřazeného, vztah s nadřazeným, flexibilita pracovní doby, možnost práce z domova a možnost změny pracovního úvazku)

⁶ V modelu4 jsou zahrnuty proměnné modelu1, modelu2 a modelu3 (proměnné faktorů lidský kapitál, demografické a rodinné charakteristiky, charakteristiky zaměstnání)

proměnných vzrostla vypovídací schopnost modelu a model vysvětluje 34, 54 % mzdových rozdílů mezi muži a ženami.

Po provedení podrobnější regresní analýzy bylo dále zjištěno, zvyšující počet zaměstnavatelů má negativní vliv na mzdovou sazbu. Zvýšením počtu zaměstnavatelů o jednoho zaměstnavatele se sníží mzdová sazba o 1,9 %.

Počet let praxe a zkušeností má pozitivní vliv na mzdovou sazbu jedinců. V analýze bylo zjištěno, že s růstem počtu zkušeností o jeden rok vzroste mzda o 0,63 %. Tabulka s celkovými detailními výsledky regresní analýzy se nachází v příloze.

4.5.2 Regresní analýza vztahu mateřství a mzdy

V tabulce číslo 26 je zobrazena regresní analýza vztahu mateřství a mzdy. Výsledky úplné regresní analýzy jsou v příloze číslo 3 a, b. Do faktoru mateřství a mzdy byly zahrnuty následující proměnné: počet dětí, délka mateřské dovolené, rodinný stav, možnost flexibilní pracovní doby, možnost práce z domova, možnost změny typu pracovního úvazku.

Tabulka číslo 26: Empirický model

Proměnné	Model1 ⁷	Model2 ⁸	Model3 ⁹	Model4 ¹⁰	Model5 ¹¹	Model6 ¹²	Model7
Genderová mzdová mezera	-18,14 %	-9,32 %	-9,27 %	-9,29 %	-9,23 %	-9,13 %	-10,93 %
Vypovídací schopnost modelu	6,11 %	7,60 %	8,28 %	9,89 %	10,82 %	10,99 %	34,08 %
Počet pozorování	1984	1984	1984	1984	1984	1984	1984

Zdroj: výstup ze STATA, vlastní zpracování

Přidáním do modelu proměnné počet dětí je genderová mzdová mezera na 18,14 %, ale zároveň zvyšuje vypovídací schopnost mzdové mezery na 6,11 %. Přidáním další proměnné délka rodičovské dovolené se snižuje mzdová mezera na 9,32 % a vypovídací schopnost modelu vzrostla na 7,60 %. Přidáním rodinného stavu – svobodný/v manželství se snižuje genderová mzdová mezera na 9,27 % a roste vypovídací schopnost modelu na 8,28 %. S další přidanou

⁷ Model1 zahrnuje proměnnou počet dětí

⁸ Model2 zahrnuje proměnnou délka rodičovské dovolené

⁹ Model3 zahrnuje proměnnou rodinný stav

¹⁰ Model4 zahrnuje proměnnou možnost flexibilní pracovní doby

¹¹ Model5 zahrnuje proměnnou možnost práce z domova

¹² Model6 zahrnuje proměnnou možnost změny typu pracovního úvazku

proměnnou možnost flexibility pracovní doby je genderová mzdová mezera na hodnotě 9,29 % a vypovídací schopnost modelu roste na 9,89 %. Přidáním další proměnné, a to možnost práce z domova tzn. Home office klesá genderová mzdová mezera na 9,23 % a zároveň roste vypovídací schopnost modelu na 10,82 %. Přidáním poslední proměnné možnost změny typu pracovního úvazku klesá genderová mzdová mezera na hodnotu 9,13 % a roste vypovídací schopnost modelu na 10,99 %. Poslední model⁷ obsahuje proměnné předchozí regresní analýzy, tj. skupina proměnných faktorů lidský kapitál, demografické a rodinné charakteristiky a charakteristiky zaměstnání. Model, do kterého byly přidány všechny tyto faktory vysvětluje 33,63 % genderové mzdové mezery.

Z tabulky bylo zjištěno, že postupným přidáváním proměnných klesla genderová mzdová mezera ze 17,91 % na 10,93 % a zároveň vzrostla vypovídací schopnost modelu z 5,96 % na 34,08 %.

Úplné výsledky regresní analýzy jsou zobrazeny v příloze číslo 3a a 3b. Zjištěno bylo, že při zvýšení délky mateřské dovolené o jeden rok, bude negativní dopad na výši mzdy. Zvýšení délky mateřské dovolené o jeden rok je spojeno s nižší mzdou o 2,8 %. Je to z důvodu výpadku participace na trhu práce, znehodnocení lidského kapitálu po dobu nepřítomnosti v zaměstnání.

Jedinci, kteří jsou v manželském svazku mají nižší mzdy než nesezdaní jedinci. Při provedení regresní analýzy bylo zjištěno, že jedinci žijící v manželství mají o 6,9 % nižší mzdy než jedinci, kteří jsou svobodní. Plyne to z toho, že samostatně žijící jedinci mají více času, kterému věnují kariérnímu životu. Oproti tomu jedinci, kteří žijí v manželství a mají rodinu se věnují kariérnímu životu méně, jelikož mají více povinností a starostí s dětmi¹³.

¹³ Může se lišit z pohledu gender. Analýzy, které by to prokázaly jsou však již ponechány nad rámec této práce.

5 Závěr

Nejen na českém trhu práce existují rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami. Tato skutečnost je často přisuzována diskriminaci, ale existuje i řada nediskriminačních faktorů, které působí na mzdovou nerovnost.

Cílem diplomové práce bylo analyzovat faktory, které působí na mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Zejména byla práce zaměřena na nediskriminační faktory jedinců a zaměstnavatelů, ale také na diskriminační faktory.

Mzdová nerovnost mezi muži a ženami vyjadřuje rozdíl mezi výší mezd, které pobírají muži a výší mezd, které pobírají ženy. Mzdové rozdíly mohou být měřeny prostřednictvím hodinového nebo měsíčního výdělku zaměstnanců (Europa, 2014). Ke klasifikaci mzdových rozdílů u mužů a žen je možné použít ukazatel genderová mzdová mezera, uvádí Hedija a Musil (2010). Mnoho autorů se shoduje na tom, že rozdílnost v odměňování z hlediska genderu je značná, ale rozcházejí se v názorech, co je příčinou. Existuje řada faktorů, které ovlivňují mzdové rozdíly mezi muži a ženami.

Analyzovanými faktory byly zejména nediskriminační faktory, ale také faktory diskriminační. Nediskriminační faktory ovlivňující mzdové nerovnosti jsou lidský kapitál, ale také další faktory jako je úsilí, náhoda, schopnosti, ochota riskovat, sociální preference, sebedůvěra, konkurenceschopnost, soutěživost a síla vyjednávací schopnosti. Důležitý faktor ovlivňující rozdílnou výši mezd je ochota účastnit se na trhu práce například v případě měření mzdových rozdílů, pokud se měří mzdové rozdíly měsíčním příjmem, tak mzdu ovlivňuje počet odpracovaných hodin. Z dlouhodobého hlediska participace na trhu práce ovlivňuje úroveň lidského kapitálu, který zásadně ovlivňuje výši mezd. Existuje řada determinant ovlivňující participaci například pracovní zkušenosti, výše mzdy, ale také alternativy příjmu, jako jsou například výše podpor v nezaměstnanosti. Faktory vysvětlující mzdové rozdíly mezi muži a ženami mohou být také ovlivněny různými typy a druhy zaměstnání, mohou být hodnoceny různě například charakterem práce, rizikovostí práce, kdy méně placené jsou bezpečný pracovní místa, atraktivitou práce, místem bydliště – více nebo méně vzdáleným od práce, pracovní flexibilitou, ochotou se stěhovat za prací, ale i samotným odvětvím. Pokud přetrvávají mzdové rozdíly i po zohlednění všech nediskriminačních faktorů, jak na straně jednotlivců, tak i ze strany zaměstnavatelů, pak se jako důvod těchto mzdových rozdílů uvádí diskriminace. Diskriminace existuje, pokud jsou jedinci odlišně odměňováni pouze na základě sounáležitosti

k demografické skupině, jako je například gender. Diskriminace je problém postihující plošně celou společnost. Jedná se o záležitost ekonomickou, politickou, diplomatickou, ale i etickou.

Všeobecně lze konstatovat, že genderový přístup během období centrálně plánované ekonomiky byl založen na snaze propojit rodinný život a kariéru žen. Zejména pomoci ženám vstoupit na trh práce po mateřské dovolené. V období do 90. let 2015 byl v Československu dobře nastaven fungující systém péče o děti, mateřství a systémy rodičovské dovolené. V roce 1990 existovalo na území České republiky 400 tisíc mateřských školek. Oproti tomu se v roce 2015 snížil počet mateřských školek na 367 tisíc. Jeslí bylo začátkem 90. let 20. století 1 043, poslední údaj z roku 2012 udává 44 jeslí (ČSÚ, 2016). Zároveň byl ovšem v době socialismu popřen rozdíl mezi mzdami u mužů a žen, jelikož byla proklamována všeobecná rovnost pohlaví, uvádí Filipová a Pytlíková (2016). Ovšem ihned po pádu Železné opony v roce 1989 byl rozdíl mezd u mužů a žen až 31%, i přes „proklamovanou rovnost pohlaví a mezd“ (Mysíková, 2012). Mezi faktory, které byly přisuzovány vysokým mzdovým rozdílem po pádu Železné opony, patřily ochota mužů pracovat přesčas, zatímco ženy přesčas pracovat nemohly z důvodu rodinných povinností, vysoká produktivita práce mužů, segregace žen na hůře placených pracovních pozicích a v hůře placených sektorech. Další faktor, který po pádu Železné opony zapříčinil mzdové nerovnosti, byla produktivita práce, která byla u mužů vyšší.

Situace ve vývoji na trhu práce mezi pohlavími se od roku 1993 změnila. Z hlediska ekonomické aktivity nastal mírný pokles, kdy od roku 1993 do roku 2015 se u mužů snížila ekonomická aktivita ze 71,3 % na 68 %. Ekonomická aktivita žen se také mírně snížila z 52,3 % v roce 1993 na 51,3 %, což je pokles o 1 procentní bod (ČSÚ, 2016). Míra nezaměstnanosti u mužů byla v roce 1993 3,52 %, oproti tomu v roce 2015 byla 4,2 %. Míra nezaměstnanosti u žen byla v roce 1993 5,4 % a v roce 2015 už na hodnotě 6,1 %.

V roce 1996 byla genderová mzdová mezera (dle průměrné mzdy) 22,8 %. V roce 2015 byla genderová mzdová mezera na hodnotě 22,9 %, což je nepatrný pokles pouze o jeden procentní bod. Ovšem v průběhu let se genderová mzdová mezera měnila, zejména zvyšovala. Nejvyšší mzdová mezera byla v roce 2008 a to 25,9 %. Oproti tomuto ukazateli je možné genderovou mzdovou mezeru měřit také pomocí ukazatele mediánu mezd, kde jsou výsledky průkaznější. V roce 1996 byla dle mediánu mezd mzdová nerovnost mezi muži a ženami 21,1 %. V roce 2015 byla mzdová mezera již na 16,5 %, což je pokles o necelých 5 procentních bodů. Vývoj průměrné mzdy mužů a žen je možno vidět, že od roku 1996 do roku 2015 byl vývoj kolísavý. Průměrná mzdová nerovnost je aktuálně v Evropské unii kolem 16 %. Konkrétně v České republice byla genderová mzdová nerovnost v roce 2014 na úrovni necelých 22 %.

Z hlediska Evropské unie má Česká republika druhou největší mzdovou mezeru hned po Estonsku.

Segregace na trhu práce mezi mužskými a ženskými pracovními pozicemi se stále více prohlubuje. Ženy jsou nejvíce zaměstnány v sektorech vzdělání, zdravotní a sociální péče, administrativní a podpůrné činnosti a ubytování, stravování a pohostinství. Naopak muži preferují zaměstnání v sektorech, jako je zpracovatelský průmysl, stavebnictví, informační a komunikační činnosti, výroba a rozvor elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu. Z toho také vyplývá, že sektory, ve kterých pracují většinou ženy, jsou hůře placené oproti sektorech, ve kterých preferují pracovat muži. Pouze 7 % vrcholových manažerů v České republice je tvořeno ženami, navíc tyto ženy mají o 20 % nižší plat než muži. Největší mzdová mezera je v České republice v managementu.

K empirickým analýzám a testování variace Mincerovy rovnice jako empirického modelu byla použita data z dotazníkového šetření (Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic – Mariola Pytlikova a kolektiv, 2012). Před provedením vlastní empirické regresní analýzy determinantů mzdových rozdílů, byly charakterizovány a popsány jednotlivé proměnné, které se v analýze vyskytují, a to skupiny proměnných faktory lidského kapitálu, demografické a rodinné faktory, charakteristiky zaměstnání. Následně byla provedena také regresní analýza vztahu mateřství a mzdy.

První regresní analýza sloužila k vysvětlení, jak moc faktory působí na mzdovou sazbu a jakým způsobem ji ovlivňují. Postupným přidáním jednotlivých skupin proměnných faktorů lidského kapitálu, demografických a rodinných charakteristik a charakteristik zaměstnání, klesla genderová mezera ze 14,64 % na 10,57 %. Postupným přidáním skupin proměnných vzrostla vypovídací schopnost modelu a model vysvětluje 34,54 % mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Po provedení podrobnější regresní analýzy bylo dále zjištěno, že zvyšující se počet zaměstnavatelů má negativní vliv na mzdovou sazbu. Zvýšením počtu zaměstnavatelů o jednoho zaměstnavatele se sníží mzdová sazba o 1,9 %. Počet let praxe a zkušeností má pozitivní vliv na mzdovou sazbu jedinců. V analýze bylo zjištěno, že s růstem počtu zkušenostní o jeden rok vzroste mzda o 0,63 %.

Druhá regresní analýza charakterizovala vztah mateřství a mezd jedinců. V této analýze byly použity proměnné počet dětí, délka mateřské dovolené, rodinný stav, možnost využití flexibilní pracovní doby, možnost využití práce z domova a možnost změny typu pracovního úvazku. Přidáváním proměnných klesla genderová mzdová mezera ze 17,91 % na 10,93 % a

zároveň vzrostla vypovídací schopnost modelu z 5,96 % na 34,08 %. Zjištěno bylo, že zvýšení délky mateřské dovolené má negativní dopad na výši mzdy. Konkrétně zvýšení délky mateřské dovolené o jeden rok je spojeno s nižší mzdou o 2,8 %, *ceteris paribus*. Může to být z důvodu výpadku participace na trhu práce, znehodnocení lidského kapitálu po dobu nepřítomnosti v zaměstnání, ale i odlišné alokace energie a času v domácnosti a práci z pohledu gender v souvislosti s narozením dítěte v rodině. Jedinci, kteří jsou v manželském svazku mají nižší mzdy než nesezdaní jedinci. Při provedení regresní analýzy bylo zjištěno, že jedinci žijící v manželství mají o 6,9 % nižší mzdy než jedinci, kteří jsou svobodní. Plyne to z toho, že samostatně žijící jedinci mají více času, kterému věnují kariérnímu životu. Oproti tomu jedinci, kteří žijí v manželství a mají rodinu se věnují kariérnímu životu méně, jelikož mají více povinností a starostí s dětmi. Toto může se opět lišit z pohledu gender, analýzy vedoucí k podrobnějším zjištěním již zůstanou nad rámec této práce.

Seznam použité literatury

- AKTUÁLNĚ. Ženy vydělávají jen 77 procent platu mužů. Aktuálně, 2015. [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/zeny-vydelavaji-jen-77-procent-platu-muzu-ukazal-pruzkum/r~d1e90d5ae44411e4ad630025900fea04/>
- BECKER, G. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics* 3(1): 33–58.
- BERTRAND, Marianne. New Perspectives on Gender. *Handbook of Labor Economics*, 2010. Volume 4b. ISBN 0169-7218.
- BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÚHN. Rovnost a disriminace. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN: 978-80-7179-584-1.
- BORJAS, George J. *LaborEconomics*. 4th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008. ISBN 978-0-07-340282-6.
- BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhu práce. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN: 9788024518800.
- ČSÚ, 2003. Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce [online]. Praha: Český statistický úřad, 2003 [cit. 2. 1. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/1413-04-2004-pruzkum-verejneho-mineni-o-postaveni-zen-na-trhu-prace>.
- ČSÚ, 2016a. Gender: Základní pojmy [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016 [cit. 13. 1. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy
- ČSÚ, 2016b. Zaostřeno na ženy a muže 2016. Práce a mzdy [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016 [cit. 12. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-iwbtn13wat>
- DOLEŽELOVÁ, JACHANOVÁ, Alexandra. *Nerovnost žen a mužů na trhu práce*. Brno: veda.muni.cz/téma [online]., 23. 4. 2010 [cit. 2015-29-01]. Dostupné z: <http://www.veda.muni.cz/tema/1812-nerovnost-zen-a-muzu-na-trhu-prace#.VMnvyWiG-S9>.
- DYTRT, Zdeněk a spol. Ženy a management. Kreativita – inovace – etika – kvalitativní management. Brno: Allbatros Media a.s., 2014. ISBN 978-80-265-0150-3.
- EHRENBERG, Ronald a Robert SMITH. *Modern Labor Economics*. 11. vyd. USA: Prentice Hall, 2012. ISBN: 978-0-13-254064-3.

- EUROPA, 2014. Jak odstranit platovou nerovnost mezi muži a ženami v Evropské unii [online]. Brusel: Europa [cit. 2. 3. 2016]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf
- EUROPA, 2017. Gender Pay Gap Statistics [cit. 13. 3. 2016]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- EUROSTAT. Gender statistics pay gap [online]. Brusel: Eurostat, 2016
- Filipová, L. and Pytliková, M. (2017): "Gender differentials on the Czech labour market - development over 25 years since the Fall of Iron Curtain" In Razzau, G. (eds): "Gender Inequality in the Eastern European Labour Market: Twenty-five years of transition since the fall of communism". Routledge Press, 2017. ISBN-13: 978-1138999855.
- GIDDENS, Anthony. Sociologie. Praha: Argo, 1999. ISBN 80- 7203-124-4.
- HARMON, Colm, Hessel OOSTERBEEK a Ian WALKER. The Returns to Education: Microeconomics. Journal of Economic Surveys, 2003.
- HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. Genderová mzdová mezera. Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky. Praha: 2010 [cit. 7. 3. 2016]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/11434402-Genderova-mzdova-mezera.html>
- HOLÝ, Dalibor. *Proč ženy berou méně. Statistika a my.* 6/2014. Dostupné z: <http://www.dvmonitor.cz/aktuality/528-proc-zeny-berou-mene>.
- Jurajda, Š., & Paligorová, T. (2006). Female Managers and Their Wages in Central Europe. CERGE-EU Working Paper Series(296).
- LIPS, Hilary M. *Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations.* Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. Sex Roles. Volume 68, Issue 3-4, February 2013, Pages 169-185.
- MAZOUCH Petr, FISCHER Jakub. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy.* Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.
- MINCER, J. POLACHEK, S. *Family investments in human capital: earnings of women.* Journal of Political Economy 1974.
- MINCER, J. *Schooling, experience and Earnings.* New York: Columbia University Press 1974.
- MYSÍKOVÁ, M. *Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries.* Prague Economic Papers, 2012.
- NĚMEC, Zdeněk. *Rozdíly mezi platy mužů a žen jsou nejvyšší kolem čtyřiceti let. Informace a analýzy.* Platy Česká republika, 2014 [cit. 7. 3. 2016]. Dostupné z:

<http://www.platy.cz/analyzy/rozdily-mezi-platy-muzu-a-zen-jsou-nejvyssi-kolem-ctyriceti-let/50126>

- Pytliková, M. (2015). Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině. Praha: Národohospodářský ústav AVČR. ISBN: 978-80-7344-357-3
- Pytliková, M. et al. (2012): “Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic”. Series on Advanced Economic Issues. Faculty of Economics, VŠB – TU Ostrava Press. Ostrava.
- PYTLÍKOVÁ, Mariola. Plynulá kariéra aneb nediskriminace matek – manažerek. Ostrava, 2014. Mimeo, RPIC studie pro projekt „Jsme v tom spolu“.
- SOVICOVA, Tatiana, a Alena TARŤALOVA. Analysis of income differentiation between men and women. Journal of International Economics. Volume 16, October, 2013, Pages 54-65.
- ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB-TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA, Ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2.
- WALDFOGEL, Jane. *Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children*. *Journal of Economic Perspectives*. Volume 12, Number 1, Winter 1998, Pages 137-156.

Seznam zkratk

CZ-ISCO	Mezinárodní klasifikace
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
ILO	Mezinárodní organizace práce
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
IT	Informační technologie
Kč	Koruna česká
Mil.	Milion
Mld.	Miliarda
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
S	Nabídka
STATA	Ekonomicko statistický software
Tab.	Tabulka
Tis.	Tisíc
ÚP	Úřad práce
USA	Spojené státy americké
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
W	Mzda

Příloha 3: Prohlášení o využití výsledků diplomové (bakalářské) práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 18.4.2017

PETRA MIKULÍKOVÁ
jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha číslo 1: Dotazníkové šetření

Příloha číslo 2: Regresní analýza faktorů ovlivňující mzdu

Příloha číslo 3: Regresní analýza vztahu mateřství a mzdy

Přílohy

Příloha číslo 1: Dotazníkové šetření (Pytlíková a kol., 2012)

Podmínka na respondenty:

- Zaměstnanec (v době šetření aktivně pracuje = neobsahuje ženy na mateřské, osoby v pracovní neschopnosti), nesmí pobírat částečný nebo plný invalidní důchod, nepobírá ani starobní důchod
- věk 25-54

Charakteristika rodiny a domácnosti

Q1: Uveďte váš rodinný stav

1. Manželství
2. Svobodný, bez partnera
3. Svobodný, nesezdané partnerství, oddělené soužití
4. Svobodný, nesezdané partnerství, společné soužití
5. Rozvedený/vdovec, bez partnera
6. Rozvedený/vdovec, nesezdané partnerství, oddělené soužití
7. Rozvedený/vdovec, nesezdané partnerství, společné soužití

Q2: Uveďte počet členů domácnosti (včetně sebe).

Q3: Uveďte věk všech dětí, které

- a) Nemám děti (99)
- b) žijí s Vámi ve společné domácnosti a jsou na Vás finančně závislé nebo Vámi vyživované
- c) žijí s Vámi ve společné domácnosti a nejsou na Vás finančně závislé nebo Vámi vyživované
- d) nežijí s Vámi ve společné domácnosti a jsou na Vás finančně závislé nebo Vámi vyživované
- e) nežijí s Vámi ve společné domácnosti a nejsou na Vás finančně závislé nebo Vámi vyživované

Q4: Kolik let celkem jste strávil(a) na mateřské a rodičovské dovolené se všemi vašimi dětmi dohromady? Nepočítejte roky, v nichž jste pracoval(a) nebo podnikal(a) na 0,25 úvazku nebo více.

Q5: Pokud máte vlastní nebo nevlastní bratry, kteří s Vámi vyrůstali ve společné domácnosti, uveďte jejich věk v letech.

- a) Nemám bratra
- b) 1. bratr
- c) 2. bratr
- d) 3. bratr
- e)

Q6: Pokud máte vlastní nebo nevlastní sestry, které s Vámi vyrůstaly ve společné domácnosti, uveďte jejich věk v letech.

- a) Nemám sestru
- b) 1. sestra
- c) 2. sestra
- d) 3. sestra
- e)

Q7: Pokud máte sourozence, uveďte počet dětí vašeho sourozence, se kterým máte nejmenší věkový rozdíl

- a) Nemám sourozence
- b) Počet:

Q8: Uvedte vzdělání vaší matky, případně ženy, která vás vychovávala do vašich 18 let.

nevím

dětství bez matky nebo ženy v její roli

Q9: Uvedte vzdělání vašeho otce, případně muže, který vás vychovával do vašich 18 let.

nevím

dětství bez otce nebo muže v jeho roli

Q10: Uvedte váš mateřský jazyk. Mateřským jazykem se rozumí jazyk, kterým vás rodiče učili mluvit od narození.

1. čeština
2. slovenština
3. polština
4. němčina
5. ukrajinština
6. vietnamština
7. maďarština
8. ruština
9. romština
10. jiný jazyk (jiné jazyky), uveďte

Příjmy

Q11: Uvedte váš hrubý měsíční příjem z výkonu vašeho hlavního zaměstnání.

Q12: Uvedte, jakým způsobem je Váš pracovní výkon odměňován:

1. Zcela objektivním, měřitelným způsobem (např. s využitím výkonového systému)
2. Převážně objektivním, měřitelným způsobem
3. Převážně subjektivním, neměřitelným způsobem (např. je stanoven nadřízeným)
4. Zcela subjektivním, neměřitelným způsobem

Q13: Je Váš pracovní výkon odměňován nad rámec základní mzdy (osobní hodnocení, odměny, prémie apod.)?

1. Ano
0. Ne

Q14: Uvedte vaše ostatní měsíční příjmy

- a) Renty, důchody (invalidní, vdovský/vdovecký)
- b) Ostatní čisté měsíční příjmy z vedlejšího zaměstnání, akcií, cenných papírů, dohod o provedení práce nebo činnosti apod.

Q15: Uvedte měsíční příjmy vašeho partnera

- a) Renty, důchody (starobní, invalidní, vdovský/vdovecký důchod) a podpora v nezaměstnanosti
- b) Celkové čisté měsíční příjmy (hlavní zaměstnání, vedlejší zaměstnání, akcie, cenné papíry, dohody o provedení práce nebo činnosti atd.)

Q16: Uvedte měsíční příjmy, které Vy / Vaše domácnost získává na sociálních dávkách (příspěvky na dítě, na bydlení a jiné sociální dávky)

Q17: Ztrátou veškerého vašeho příjmu (= z hlavního zaměstnání, vedlejšího zaměstnání, popř. z dalších zdrojů) by

0. nedošlo k výraznému poklesu životní úrovně ve vaší domácnosti, neboť ostatní příjmy v domácnosti (příjmy partnera, přídavky na děti, sociální platby apod.) jsou k pokrytí potřeb členů domácnosti dostatečné
1. došlo k výraznému poklesu životní úrovně ve vaší domácnosti, neboť ostatní příjmy v domácnosti nejsou k pokrytí potřeb členů domácnosti dostatečné

Vzdělání

Q18: Uvedte obor vašeho nejvyššího dosaženého vzdělání

Q19: Jaké jste měl známky z matematiky na konci základní školy (popř. na odpovídajícím stupni víceletého gymnázia)?

(Použijte známkování 1-5)

Q20: Byl(a) jste s vašimi známkami z matematiky spokojen(a)?

1. Ano
2. Ne
3. Na známce mi nezáleželo
4. Nevím

Q21: Podstoupil(a) jste a úspěšně dokončil(a) v posledních 12 měsících nějaké vzdělávání nebo trénink za účelem zvýšení kvalifikace využitelné ve vašem zaměstnání (hlavní pracovní poměr)? Toto vzdělávání nesmí být součástí vzdělávání daného zákonem – např. BOZP.

a) Vzdělávání/trénink placené Vaším zaměstnavatelem

1. Ano
0. Ne

b) Vzdělávání/trénink, který jsem si zaplatil

1. Ano
0. Ne

c) Samostudium, samovzdělávání

1. Ano
0. Ne

Q22: Odpovídá vaše zaměstnání oboru vašeho studia?

4. Zcela odpovídá
3. Převážně odpovídá
2. Převážně neodpovídá
1. Zcela neodpovídá (dělám něco jiného)

Pracovní praxe, současná pracovní pozice a její charakteristika

Q23: Jak dlouho (v letech) pracujete u Vašeho současného zaměstnavatele, u kterého máte hlavní úvazek? Do této doby nepočítejte mateřskou a rodičovskou dovolenou, dlouhodobou nemocenskou.

Q24: Uved'te celkový počet odpracovaných let u všech Vašich zaměstnavatelů (včetně současného zaměstnavatele), včetně vašeho případného podnikání (do této doby nepočítejte mateřskou a rodičovskou dovolenou, dlouhodobou nemocenskou, nezaměstnanost, brannou povinnost). Nezapočítávejte brigády a dohody o provedení práce.

Q25: U kolika zaměstnavatelů jste pracoval déle než 6 měsíců na hlavní pracovní poměr (včetně podnikání a dohod o pracovní činnosti) v průběhu Vašeho života? (uved'te číslo)

Q26: V průběhu Vašeho pracovního života (počítejte pouze hlavní pracovní poměr a dohody o pracovní činnosti)

0. Jsem vykonával(a) stejnou nebo velmi podobnou práci (jedná se o obsahovou stránku práce, tj. pracovní úkoly, které pracovník vykonává)
1. Jsem vykonával(a) různou práci (pracovní úkoly, které pracovník vykonává)
 9. Nemohu posoudit, jsem na začátku své pracovní kariéry

Q27: Uved'te název firmy, ve které pracujete. Pokud máte více zaměstnavatelů, uvažujte firmu, ve které máte hlavní pracovní poměr.

Q28: Uved'te obec, případně městskou část, ve které se firma nachází (místo výkonu zaměstnání).

Q29: Uved'te název vaší pracovní pozice ve vašem hlavním zaměstnání

Q30: Uved'te velikost vašeho úvazku ve vašem hlavním zaměstnání

1. Plný úvazek (40 hodin týdně)
2. Plný úvazek ve třísměnném provozu (37,5 hodin)
3. Jiný Uved'te velikost úvazku v hodinách týdně

Q31: Chtěl(a) byste výši Vašeho úvazku změnit (při odpovídající změně mzdy)?

0. Ne, vyhovuje mi
1. Ano, zvýšit
2. Ano, snížit

Q32: Uved'te počet hodin, které týdně skutečně věnujete své práci (počítejte proplacené i neproplacené přesčasy, nebo naopak odpočítejte dobu přestávek na oběd, na kouření apod.) Vezměte v úvahu Váš průměrný (typický) týden ve vašem hlavním pracovním poměru.

Q33: Jakým způsobem jste nastoupil ke svému současnému zaměstnavateli:

1. oslovil vás zaměstnavatel a nabídl vám zaměstnání
2. někdo vás doporučil na toto místo (známý, rodinný příslušník)
3. někdo vám o něm řekl
4. z médií (rádio, internet, noviny)
5. úřad práce nebo pracovní agentura
6. oslovil jste zaměstnavatele, aniž by inzeroval volnou pracovní pozici
7. založil(i) jste si vlastní firmu, nyní jste jejím zaměstnancem
8. jiné

Q34: Do jaké míry je váš pracovní výkon závislý na vašich spolupracovnících

- 4. Zcela závislý
- 3. Spíše závislý
- 2. Spíše nezávislý
- 1. Zcela nezávislý

Q35: Zvolte převažující způsob plnění pracovních úkolů

- 0. je mi stanoven přesný pracovní postup plnění pracovních úkolů
- 1. pracovní postup plnění pracovních úkolů je ponechán více či méně na mě (např. mám možnost určovat pořadí plnění mých pracovních úkolů, mohu vymýšlet a zkoušet nové postupy)

Q36: Uveďte pohlaví vašeho přímého nadřízeného pracovníka

- 0. Muž
- 1. Žena
- 9. Nemá nadřízeného

Q37: Jak byste popsal váš vztah s vaším přímým nadřízeným?

- 5. Přátelský, stýkáme se i mimo práci (společné sportování, „zajdeme na pivo“, rodinné výlety apod.)
- 4. Pozitivní až přátelský (pouze v rámci pracoviště)
- 3. Neutrální
- 2. Odměřený
- 1. Nepřátelský
- 9. Nemám přímého nadřízeného

Q38: Nabízí Váš zaměstnavatel alespoň některým svým zaměstnancům:

a) Pružnou pracovní dobu

- 1. Ano
- 0. Ne
- 9. Nevím

b) Možnost pracovat doma

- 1. Ano
- 0. Ne
- 9. Nevím

c) Možnost si změnit velikost pracovního úvazku

- 1. Ano
- 0. Ne
- 9. Nevím

Q39: Nabízí Vám váš zaměstnavatel následující možnosti a využíváte je?

a) Pružnou pracovní dobu

- 1. Ano nabízí a využívám
- 2. Ano nabízí, ale nevyžívám
- 3. Ne

b) Možnost pracovat doma

- 1. Ano nabízí a využívám
- 2. Ano nabízí, ale nevyžívám
- 3. Ne

c) Možnost si změnit velikost pracovního úvazku podle své potřeby

1. Ano nabízím a využívám
2. Ano nabízím, ale nevyžívám
3. Ne

Q40: Váš partner...

a) Pracuje (je zaměstnanec nebo podniká)

1. Ano
0. Ne (odpovědi B,C,D, jsou NE)

b) Využívá pružnou pracovní dobu

1. Ano
0. Ne

c) Využívá možnost pracovat doma

1. Ano
0. Ne

d) Změnil si velikost pracovního úvazku podle své potřeby

1. Ano
0. Ne

Q41: Cítíte se ve vašem současném zaměstnání mzdově diskriminováni ve srovnání se spolupracovníky opačného pohlaví?

1. Ano
0. Ne

Q42: Kdybyste si musel(a) najít nové pro vás přijatelné zaměstnání, kolik zaměstnavatelů, kteří by Vám mohli takové místo nabídnout, znáte ve vaší dojezdové vzdálenosti?

1. Žádný
2. Velmi málo
3. Několik
4. Mnoho

Preference – pracovní místo

Q43: Je pro vás důležitější jistota zaměstnání nebo výše mzdy?

4. Téměř výhradně jistota zaměstnání
3. Spíše jistota zaměstnání
2. Spíše výše mzdy
1. Téměř výhradně výše mzdy

Q44: Je pro vás důležitější flexibilita zaměstnání (možnost pracovat doma, na zkrácený úvazek, pružná pracovní doba apod.) nebo výše mzdy?

4. Téměř výhradně flexibilita zaměstnání
3. Spíše flexibilita zaměstnání
2. Spíše výše mzdy

1. Téměř výhradně výše mzdy

Q45: Je pro vás důležitější vyšší možnost seberealizace v zaměstnání nebo výše mzdy?

4. Téměř výhradně vyšší možnost seberealizace
3. Spíše vyšší možnost seberealizace
2. Spíše výše mzdy
1. Téměř výhradně výše mzdy

Q46: Je pro vás důležitější méně namáhavá a stresující práce nebo výše mzdy?

4. Téměř výhradně méně namáhavá a stresující práce
3. Spíše méně namáhavá a stresující práce
2. Spíše výše mzdy
1. Téměř výhradně výše mzdy

Q47: Jsou pro vás důležitější dobré mezilidské vztahy na pracovišti nebo výše mzdy?

4. Téměř výhradně dobré mezilidské vztahy na pracovišti
3. Spíše dobré mezilidské vztahy na pracovišti
2. Spíše výše mzdy
1. Téměř výhradně výše mzdy

Preference – rodina a životní role

Q48: Kdo by podle Vás měl nést zásadní odpovědnost za zabezpečení a potřebný příjem pro domácnost?

1. Téměř výhradně muž
2. Spíše muž
3. Muž a žena rovnoměrně
4. Spíše žena
5. Téměř výhradně žena

Q49: Kdo ve skutečnosti nese zásadní odpovědnost za zabezpečení a potřebný příjem ve vaší domácnosti?

1. Téměř výhradně muž
2. Spíše muž
3. Muž a žena rovnoměrně
4. Spíše žena
5. Téměř výhradně žena
6. Rodiče, u kterých bydlím(e)

Q50: Kdo by podle Vás měl nést zásadní odpovědnost za zabezpečování domácích prací, fungování domácnosti (příprava jídla, umývání nádobí, úklid v bytě / domě, nakupování, praní a žehlení) a péče o děti?

1. Téměř výhradně muž
2. Spíše muž
3. Muž a žena rovnoměrně
4. Spíše žena
5. Téměř výhradně žena

Q51: Kdo ve skutečnosti nese zásadní odpovědnost za zabezpečování domácích prací, fungování domácnosti (příprava jídla, umývání nádobí, úklid v bytě / domě, nakupování, praní a žehlení) a péče o děti?

1. Téměř výhradně muž
2. Spíše muž
3. Muž a žena rovnoměrně
4. Spíše žena
5. Téměř výhradně žena
6. Rodiče, u kterých bydlím(e)

Q52: Věnujete svůj čas dobrovolnickým, neplaceným aktivitám (např. charitativní a humanitární aktivity, náboženské aktivity, ekologické aktivity, práce s dětmi, práce v občanských sdruženích a jiné)?

1. Ano
0. Ne

Q53: Seřadte, čemu obecně (nejen v tuto chvíli) dáváte v životě přednost? Na první místo uveďte to nejdůležitější.

- a) věnovat se spíše zaměstnání a kariéře
- b) věnovat se spíše rodině
- c) mít spíše volný čas, věnovat se koníčkům, zálibám a volnočasovým aktivitám
- d) věnovat se spíše dobrovolnickým a neplaceným aktivitám (např. charitativní a humanitární aktivity, náboženské aktivity, ekologické aktivity, práce s dětmi, práce v občanských sdruženích a aktivitách)

Q54: Seřadte následující aktivity podle toho, jak jim v současnosti věnujete svou energii. Na první místo uveďte aktivitu, které věnujete nejvíce energie.

- a) zaměstnání a kariéra
- b) rodina
- c) volný čas, koníčky, záliby, volnočasové aktivity
- d) věnovat se spíše dobrovolnickým a neplaceným aktivitám (např. charitativní a humanitární aktivity, náboženské aktivity, ekologické aktivity, práce s dětmi, práce v občanských sdruženích a aktivitách)

Q55: Využíváte některou z následujících možností pro výpomoc s domácími pracemi (v domácnosti)?

- a) **Využívám(e) nadstandardní domácí techniky vyspělé spotřebiče (myčka nádobí, robotický vysavač, sušička prádla, žehličí panák apod.)**
 1. Ano
 0. Ne
- b) **S domácími pracemi pomáhají rodiče, příbuzní (kromě partnera a dětí)**
 1. Ano
 0. Ne
- c) **S domácími pracemi pomáhá placená hospodyně**
 1. Ano
 0. Ne

Q56: Využíváte nebo využívali jste jako rodina následující typy hlídání vašich dětí do 3 let, abyste vy a váš partner mohli chodit do práce?

- a) **rodinný příslušník, kromě rodičů dítěte**
 1. Ano
 0. Ne
- b) **domácí péče, paní na hlídání, au pair**
 1. Ano
 0. Ne
- c) **zařízení denní péče (jesle, školka)**

- 1. Ano
- 0. Ne

Psychologické rysy

Q57: Myslíte si, že události ve vašem životě jsou důsledkem osudu a náhody nebo vašich činů a rozhodnutí?

- 4. Zcela důsledkem osudu a náhody
- 3. Spíše důsledkem osudu a náhody
- 2. Spíše důsledkem mých činů a rozhodnutí
- 1. Zcela důsledkem mých činů a rozhodnutí

Q58: Cítíte skutečně silnou potřebu vynikat v tom, co děláte a být tak lepší než ostatní?

- 4. Ano
- 3. Spíše ano
- 2. Spíše ne
- 1. Ne

Q59: Jste na sebe hrdý?

- 4. Ano
- 3. Spíše ano
- 2. Spíše ne
- 1. Ne

Q60: Požádal jste někdy svého zaměstnavatele (kteréhokoli ze zaměstnavatelů) o zvýšení mzdy?

- 1. Ano
- 0. Ne

Q61: Jak vysoké riziko jste ve své pracovní kariéře ochoten podstoupit? Zařadte se na následující škále od 0 do 10.

- 0. Žádné riziko
- 10. Velmi vysoké riziko

Q62: Stanovujete si dlouhodobé cíle (delší než 5 let), kterých se pak snažíte vlastním přičiněním dosáhnout?

- 1. Ano
- 0. Ne

Somatika

Q63: Ohodnoťte Váš dlouhodobý zdravotní stav

- 0. Nepředstavuje žádné omezení výkonu vašeho současného zaměstnání
- 1. Omezuje váš pracovní výkon v současném zaměstnání

Q64: Uved'te

- a) svou hmotnost (váhu) v kilogramech (pokud je žena těhotná, uveďte váhu před těhotenstvím)**
- b) svou výšku v centimetrech**

Příloha číslo 2: Regresní analýza faktorů ovlivňující výši mezd

Proměnné	model1	model2	model3	model4
female žena	-.14648311***	-.12278161***	-.16593409***	-.10578842***
věk	-.00380721			-.00239165
nejvyšší_d~i středošk..)	.0431108			.02143045
středoško..	.19419703***			.15149825***
vyšší odb..	.28183849***			.2347303***
vyšší odb..	.36917816***			.28559809***
vysokošk..)	.3801089***			.29806075***
vysokoško..	.46850119***			.38079897***
obor_vzděl~i přirodní ..	.054092			.07178895
technické..	.06556709***			.06393844***
zemědělsk..	-.05995965			-.0556256
zdravotní..	.05020364			.06286789
obor_vzděl~i vědy a na..	-.1338107			-.19342158*
vojenské..	.3778545*			.34617357*
dobu_u_zam~e	.00801533***			.00823735***
počet_let_~i	.00402053			.00225009
vzdělání_m~y bez otce	.07272063			.04055584
vzdělání_m~y ss, vyuceny	.02178784			.02782024
ss, matur..	.04876374			.04863747
vos a bc	-.0422017			-.02519003
mgr a phd	.10967247**			.10141692*
vzdělání_o~e bez matky	.12171292			.07710329
vzdělání_o~e ss, vyuceny	.03142004			.0206028
ss, matur..	.10012848***			.07824815**
vos a bc	.06558933			.04497756
mgr a phd	.08980187*			.06940236
region				
středočeský		-.11292647**		-.03120877
jihočeský		-.23038278***		-.15340688***
plzeňský		-.1731905***		-.10722564**
karlovarský		-.2390533***		-.14337868**
ústecký		-.26855824***		-.1504399***
liberecký		-.2025063***		-.10273154*
královéhr~ý		-.24114381***		-.15893006***
pardubický		-.16945182***		-.10709713*
vysočina		-.21033371***		-.14600051***
jihomorav~ý		-.15538588***		-.08879848**
olomoucký		-.28097598***		-.1970475***
zlínský		-.22525447***		-.15877619***
moravskos~ý		-.21067551***		-.13416841***
velikost_o~e do 1 999 ..		-.03049283		-.01441764
2 000- 4 ..		-.04167325		-.02693013
5 000 - 9..		-.1032227**		-.06019039
10 000 - ..		-.01547079		-.02329956
20 000 - ..		-.06029668		-.03386715
50 000 - ..		.00221048		.0089191
velikost_d~i mateřská_d~á		.01244156		.00923321
		-.0184215***		-.01067928*
rodinný_stav 1		.0843825***		.0496915**
pohlaví_žena žena			-.02705143	-.03107255
vztah_se_z~m odměřený			.25620395**	.16781978*
neutrální			.3010827**	.18175739*
pozitivní..)			.36901502***	.22258924***
přátelský..			.3350939***	.20778115*
flexibilní~a ano nabi..)			.07630349***	.04219462*
práce_z_domu ano nabi..)			.1509806***	.07789028**
změna_úvazku ano nabi..)			-.08568929*	-.05115577
_cons	4.5392057***	4.939851***	4.4637372***	4.4212281***
Počet pozorování	1984	1983	1954	1953
R2 adj	.29615223	.14285436	.10540406	.34538081

legend: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Příloha číslo 3a: Regresní analýza vztahu mateřství a mzdy

Variable	model1	model2	model3	model4	model5	model6	model7
female							
1	-.18137342***	-.09321879***	-.09268045***	-.09289447***	-.09228402***	-.09226439***	
female							-.09506697***
počet_dětí	.01590195	.05075437***	.03429394**	.03173716**	.0297215**	.02972599**	.04159246***
mateřská_dávka		-.02886337***	-.02828339***	-.02752697***	-.02712334***	-.02712093***	-.01646992***
rodinný_stav			.06975966***	.06894867***	.07038291***	.07037198***	
flexibilní_práce				.11203134***	.07562648***	.07565987***	
práce_z_domu					.13968105***	.13968262***	
typ_úvazku						-.00057684	
věk							-.00310979
nejvyšší_úroveň_							
středošk..)							.02775789
středoško..							.15578362***
vyšší odb..							.23927735***
vyšší odb..							.28715423***
vysokošk..)							.30291678***
vysokoško..							.38329687***
počet_let_~1							.00591449*
počet_zaměstnání							-.01890622***

Příloha číslo 3b: Regresní analýza vztahu mateřství a mzdy

vzdělání_m~y bez otce							.04217647
vzdělání_m~y ss, vyuceny ss, matur.. vos a bc mgr a phd							.02682193 .0473073 -.03430791 .10547639**
vzdělání_o~e bez matky							.07713438
vzdělání_o~e ss, vyuceny ss, matur.. vos a bc mgr a phd							.0301053 .08845692*** .05063557 .08488848*
obor_vzděl~i přírodní .. technické.. zemědělsk.. zdravotní..							.06506883 .06250604*** -.05785014 .0678602
obor_vzděl~i vědy a na.. vojenské ..							-.17504121* .34471333
region středočeský jihočeský plzeňský karlovarský ústecký liberecký královéhr~ý pardubický vysočina jihomorav~ý olomoucký zlínský moravskos~ý							-.03410757 -.1582776*** -.10789515** -.13685995** -.15480024*** -.10875894* -.17191967*** -.10362867* -.14903417*** -.09072537** -.20483557*** -.15643808*** -.13804194***
velikost_d~i							-.00313032
velikost_o~e do 1 999 .. 2 000- 4 .. 5 000 - 9.. 10 000 - .. 20 000 - .. 50 000 - ..							-.02039023 -.03191096 -.0543773 -.02907328 -.03980789 .00405685
rodinný_stav 1							.04464726**
pohlaví_za~e žena							-.03164333
vztah_se_z~m odměřený neutrální pozitivn.. přátelský..							.1659812 .17705599* .21975304** .20701816*
flexibilní~a ano nabí..)							.03406514
práce_z_domu ano nabí..)							.07516354**
změna_úvazku ano nabí..)							-.05524558
_cons	4.8035946***	4.7715584***	4.7432631***	4.720568***	4.717284***	4.7173028***	4.5052704***
N	1984	1983	1983	1983	1983	1983	1953
r2	.06109752	.075957	.08281786	.0988954	.10824645	.1082466	.34082059

legend: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001